

Enseignement postsecondaire et
de la Formation professionnelle

Rapport annuel
2002 – 2003





**BUREAU DU MINISTRE
ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

Bureau 156
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

L'honorable Peter M. Liba
Lieutenant-gouverneur
Province du Manitoba
Bureau 235, Palais législatif
Winnipeg, MB R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

Nous avons le privilège de présenter à Votre honneur, à titre d'information, le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle pour l'exercice se terminant le 31 mars 2003.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de notre profond respect.

La ministre,

Diane McGifford







Sous-ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

Madame Diane McGifford
Ministre de l'Enseignement postsecondaire
et de la Formation professionnelle
Palais législatif, bureau 156
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Bureau 162
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Madame la ministre,

C'est avec beaucoup de satisfaction que je vous présente le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle du Manitoba pour la période allant du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003.

Au cours de la dernière année, beaucoup de progrès ont été réalisés en ce qui concerne la mise en œuvre de diverses initiatives qui répondent avec satisfaction aux besoins de la population manitobaine en matière d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle. Nous sommes particulièrement fiers des progrès accomplis en ce qui a trait à la mise en œuvre intersectorielle du programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) au Manitoba, à l'inscription et à la responsabilisation des centres d'apprentissage pour adultes, à la formation ciblée en prévision du Projet de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord et à l'ouverture du campus du Red River College sur la rue Princess. De plus, afin de favoriser l'accès aux programmes d'études postsecondaires pertinents et de qualité dans le Nord du Manitoba, le Ministère a travaillé avec des intervenants de l'ensemble de la province afin de jeter une fondation conceptuelle pour l'élaboration du futur et novateur Collège universitaire du Nord. Dernièrement, mais tout aussi important, le Ministère a créé un système de prestation de services collectifs à l'échelle de la province qui est sans égal au Canada, et ce, grâce aux centres d'emploi, aux nouveaux centres d'apprentissage pour adultes et à une expansion du programme d'apprentissage. Chacune de ces initiatives donnera aux Manitobains et aux Manitobaines de toute la province des possibilités de formation et d'éducation postsecondaire pertinentes, souples et qui mènent à des emplois réussis et à une prospérité économique dans l'avenir.

Je suis heureuse aussi de vous informer qu'au cours de la dernière année, nos partenariats sectoriels ont grandi en nombre, en qualité et en importance. Nous savons que nous ne pourrions jamais trop remercier les Manitobains et les Manitobaines qui ont œuvré dans les différents secteurs de l'enseignement postsecondaire et de la formation professionnelle.

À mesure que l'économie du Manitoba prend de l'essor et que les employeurs demandent de plus en plus une main-d'œuvre hautement qualifiée et compétente, il incombe au Ministère de fournir un système d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle qui est à la fois polyvalent et coordonné. Chaque année, le nombre d'apprenants augmente et le type de programmes nécessaires pour répondre à leurs besoins change. Comme j'ai mentionné plus haut, même si nous avons réalisé des progrès importants, il reste encore beaucoup à faire. Toutefois, grâce au dévouement et à l'engagement du personnel du Ministère et des Manitobains et des Manitobaines de toutes les régions et de tous les secteurs sociaux et économiques de la province, je suis convaincue que nous continuerons à relever avec succès les défis qui se présenteront à l'avenir.

C'est avec respect, Madame la ministre, que je vous sou mets ce document.

La sous-ministre,

Pat Rowantree



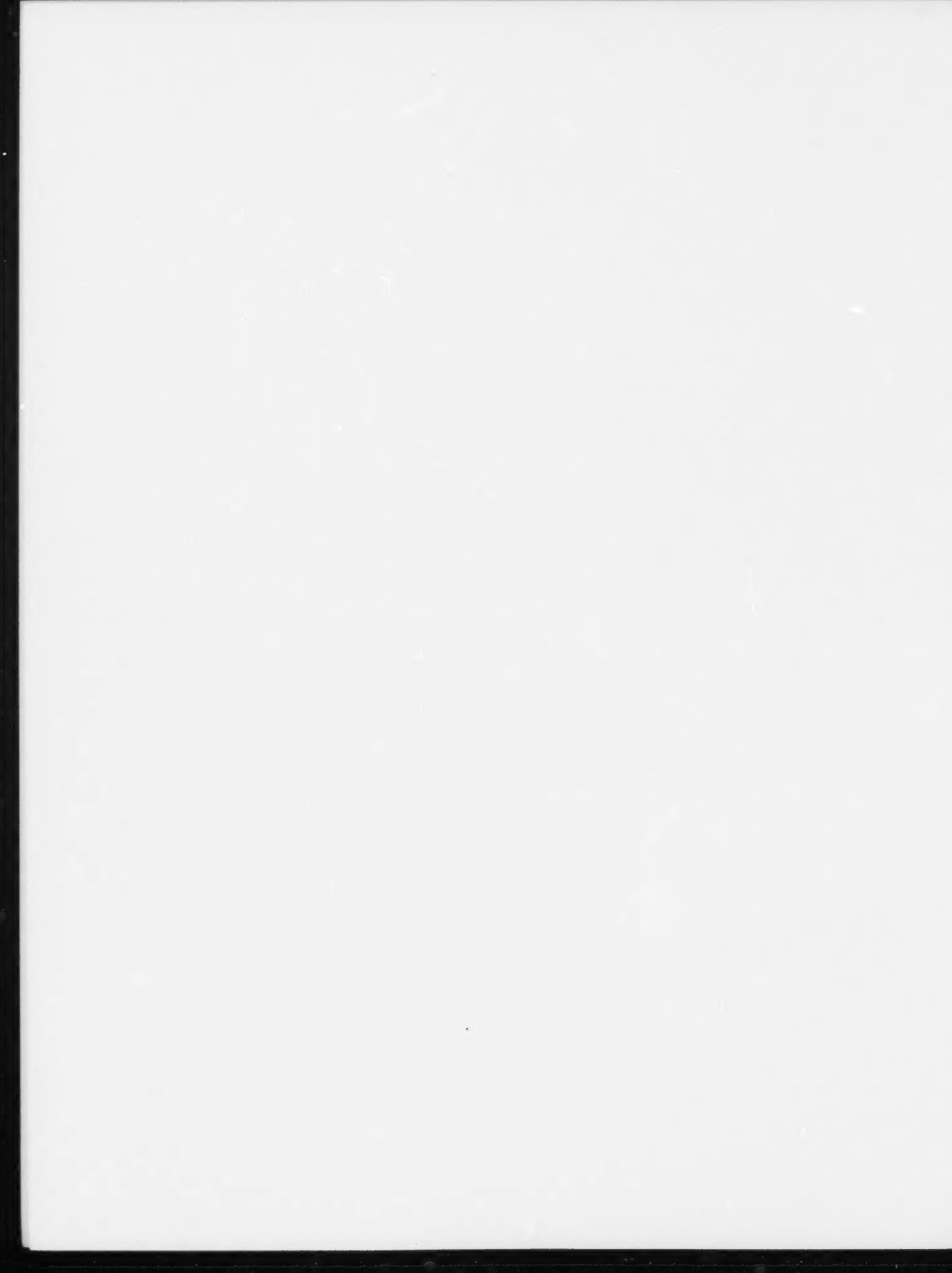


Table des matières

TITRE	PAGE
Préface	
Structure du rapport	1
Mandat	1
Mission	1
Responsabilités	2
Aperçu des programmes et des services	3
Organigramme	5
PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT, ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	
Administration et finances	
Traitement de la ministre	9
Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre	9
Administration et finances	10
Soutien aux collèges et aux universités	
Conseil de l'enseignement postsecondaire	11
Subventions de fonctionnement aux universités	12
Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire	12
Subventions aux collèges	12
Initiative d'expansion des collèges	12
Programmes Accès	13
Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle	14
Aide aux étudiants et Bureau de prêts-étudiants du Manitoba	15
Formation professionnelle et éducation permanente	
Administration de la division	22
Éducation internationale	24
Apprentissage et alphabétisation des adultes	26
Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie	29
Direction de l'apprentissage	34
Services de l'emploi et de la formation professionnelle	40
Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail	43
Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail	47
Subventions en capital	48
Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations	51

PARTIE B – IMMOBILISATIONS

Immobilisations	55
------------------------------	-----------

Renseignements financiers

État de rapprochement	59
Sommaire des dépenses	60
Sommaire des recettes	71
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années.....	73

Annexe

Table

Bourses du Programme d'aide financière aux étudiants	77
--	----

Préface

Structure du rapport

La structure du rapport annuel correspond à celle des postes budgétaires du ministère, qui reflètent les crédits autorisés pour le ministère par l'Assemblée législative. Le rapport donne des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère, des résultats obtenus, de la gestion des finances et des écarts. On y trouve aussi un tableau où figurent les dépenses et les effectifs du ministère des cinq dernières années. En octobre 2002, le ministère de l'Éducation, de la Formation professionnelle et de la Jeunesse, ainsi que le ministère de l'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba d'autre part, et Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba d'autre part. Un seul sous-ministre rend compte aux deux ministres. Le rapport annuel fournit maintenant les explications sur les écarts entre les dépenses et les recettes, qui se trouvaient antérieurement dans les comptes publics du Manitoba.

Mandat

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba s'est vu confier la responsabilité d'établir les priorités des établissements postsecondaires et des programmes de formation et de perfectionnement professionnels, mais aussi de répartir les fonds disponibles. Le ministère a aussi la charge d'établir les politiques sur les questions administratives liées à l'éducation et à la formation professionnelle, tel qu'il est prévu dans les lois suivantes de la Codification permanente des lois du Manitoba :

Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle

Loi sur l'Université de Brandon

Loi sur les collèges

Loi sur le Conseil de l'enseignement postsecondaire

Loi sur le ministère du Travail (en ce qui touche certains programmes de formation professionnelle)

Loi sur l'aide aux étudiants

Loi sur l'Université du Manitoba

Loi sur l'Université de Winnipeg

Loi sur les écoles professionnelles privées

En plus d'établir les grands objectifs en matière d'éducation postsecondaire et de formation professionnelle, le ministère est responsable de l'ensemble des lois et règlements régissant le domaine.

Le ministère participe aux efforts des divisions scolaires, des collèges, des universités et d'autres établissements d'éducation et de formation professionnelle pour donner à tous les Manitobains l'accès à une éducation de qualité supérieure.

Enfin, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba représente la Province dans ses négociations avec le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, et participe à des réunions portant sur l'éducation et la formation professionnelle avec divers groupes gouvernementaux ou autres.

Mission

La mission d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est de donner accès à des programmes d'éducation et de formation professionnelle de grande qualité, abordables,

utilisables et adaptés aux besoins. Une population générale instruite et une population active qualifiée et adaptable constituent les atouts les plus précieux d'une société tournée vers le savoir. Tout citoyen devrait avoir la possibilité de s'épanouir et de contribuer à la vie économique, sociale et culturelle du Manitoba dans un contexte global.

Les secteurs de l'éducation postsecondaire et de la formation professionnelle se composent des éléments suivants :

- l'éducation postsecondaire;
- la formation professionnelle et l'éducation permanente financées par des fonds publics;
- la formation professionnelle et l'éducation permanente financées par d'autres fonds que des fonds publics (p. ex., financées par des employeurs ou des groupes professionnels).

Pour accomplir sa mission, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba a décidé de se concentrer sur les cinq objectifs principaux suivants :

- améliorer les taux de réussite dans tous les programmes et établissements;
- diversifier davantage la clientèle visée;
- mieux intégrer et soutenir le perfectionnement des connaissances et des compétences tout en tenant compte des priorités économiques et sociales;
- faire en sorte que les établissements et la collectivité soient plus en mesure de soutenir l'apprentissage;
- établir des partenariats intra et intersectoriels.

En remplissant sa mission, le ministère tient compte des principes suivants :

- Excellence
- Équité
- Ouverture
- Souplesse
- Liberté de choix et responsabilité individuelle
- Pertinence
- Intégration
- Imputabilité

Responsabilités

La principale responsabilité d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est d'améliorer l'apprentissage au niveau postsecondaire, ainsi que la formation professionnelle. Pour ce faire, le ministère cherche à améliorer le rendement de l'apprenant, à délimiter les rôles et les responsabilités au sein du système d'éducation et de formation professionnelle, et à faciliter l'acquisition et le partage des connaissances nouvelles.

Parmi les responsabilités générales de la ministre, mentionnons :

- l'établissement d'une orientation stratégique aux fins de perfectionnement de l'enseignement postsecondaire et des compétences, ainsi que l'établissement de structures législatives et de réglementation;
- l'établissement de priorités et l'allocation de fonds pour les établissements postsecondaires, le perfectionnement des compétences et les projets de formation;
- l'adoption d'une orientation en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre, en collaboration avec les secteurs commercial et industriel manitobains et les autres ministères provinciaux concernés;
- la collaboration avec les divisions scolaires, les collèges, les universités et d'autres établissements d'enseignement et de formation professionnelle pour que tous les Manitobains aient accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité;

- la représentation de la Province aux négociations avec d'autres gouvernements dont le gouvernement fédéral, et la participation à des réunions sur le financement de l'éducation et de la formation regroupant divers organismes publics et privés.

Aperçu des programmes et des services

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003, le budget des programmes et des services est réparti en six postes principaux : Administration et finances; Soutien aux collèges et aux universités; Aide aux étudiants et Bureau de prêts-étudiants du Manitoba; Formation professionnelle et éducation permanente; Subventions en capital et Amortissement; et autres coûts liés aux immobilisations.

L'engagement du Manitoba envers l'éducation postsecondaire et la formation professionnelle englobe le financement de trois collèges communautaires, de l'École technique et professionnelle, de trois universités et du Collège universitaire de Saint-Boniface, ainsi que la mise en œuvre de projets de formation et de perfectionnement professionnel.

I Initiatives générales

En accord avec la vision du gouvernement qui est de promouvoir la prospérité sur les plans économique, social et environnemental pour tous les Manitobains, des mandats généraux ont été établis pour trois initiatives à l'échelle du ministère, à savoir l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones, les technologies d'apprentissage et le développement durable. L'évolution démographique du Manitoba, la globalisation de l'information ainsi que la nécessité d'une plus grande responsabilisation sur les plans économique, social et environnemental nécessiteront un niveau de coordination élevé à l'intérieur des secteurs de l'enseignement postsecondaire et de la formation professionnelle et entre ces secteurs.

Le ministère poursuit son travail visant à assurer la coordination des projets de développement durable et des projets liés au changement climatique ainsi que leur intégration à toutes les activités ministérielles. Un coordonnateur du développement durable chapeaute ces projets et en assure la coordination pour le ministère.

Tout au long de 2002-2003, le ministère a participé à de nombreux projets de développement durable et projets liés au changement climatique à l'échelle du gouvernement. Il a notamment participé aux travaux du groupe chargé de l'approvisionnement en développement durable et du conseil de l'approvisionnement; siégé au sein du groupe de travail sur les indicateurs de durabilité; appuyé le comité consultatif du Fonds des innovations de développement durable et le comité consultatif sur les changements climatiques, notamment en évaluant les projets aux fins d'approbation d'une aide financière; et appuyé le groupe de travail sur le changement climatique.

II Enseignement postsecondaire

Comme le prouve la création du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, le gouvernement du Manitoba considère ce domaine comme hautement prioritaire.

En 2002-2003, les universités et le Collège universitaire comptaient 26 235 étudiants à plein temps et 21 877 étudiants à temps partiel.

En 2002-2003, le nombre d'étudiants à plein temps inscrits dans les collèges communautaires était estimé à 12 187. Celui des étudiants à temps partiel était estimé à 1 808.

III Formation professionnelle

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente met en œuvre et administre des programmes et des activités visant à donner aux Manitobains les compétences, les connaissances et l'expérience qui sont requises pour répondre aux exigences actuelles et nouvelles du marché du travail et favoriser ainsi le développement socio-économique du Manitoba. Elle y parvient en favorisant l'accès à l'éducation et en offrant des possibilités de formation professionnelle qui développent les compétences et mènent à un emploi durable.

Afin de répondre à la situation changeante de l'emploi et de favoriser la croissance économique et le bien-être social, le ministère a fixé les buts suivants :

- se doter d'une main-d'œuvre qualifiée allant de pair avec les besoins du marché du travail et les nouveaux débouchés;
- améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage appropriées pour tous les Manitobains;
- créer un réseau d'enseignement et de formation intégré de qualité supérieure.

Ces buts sont atteints à l'intérieur de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, par les directions suivantes : Apprentissage et alphabétisation des adultes; Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie; Apprentissage; et Services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP).

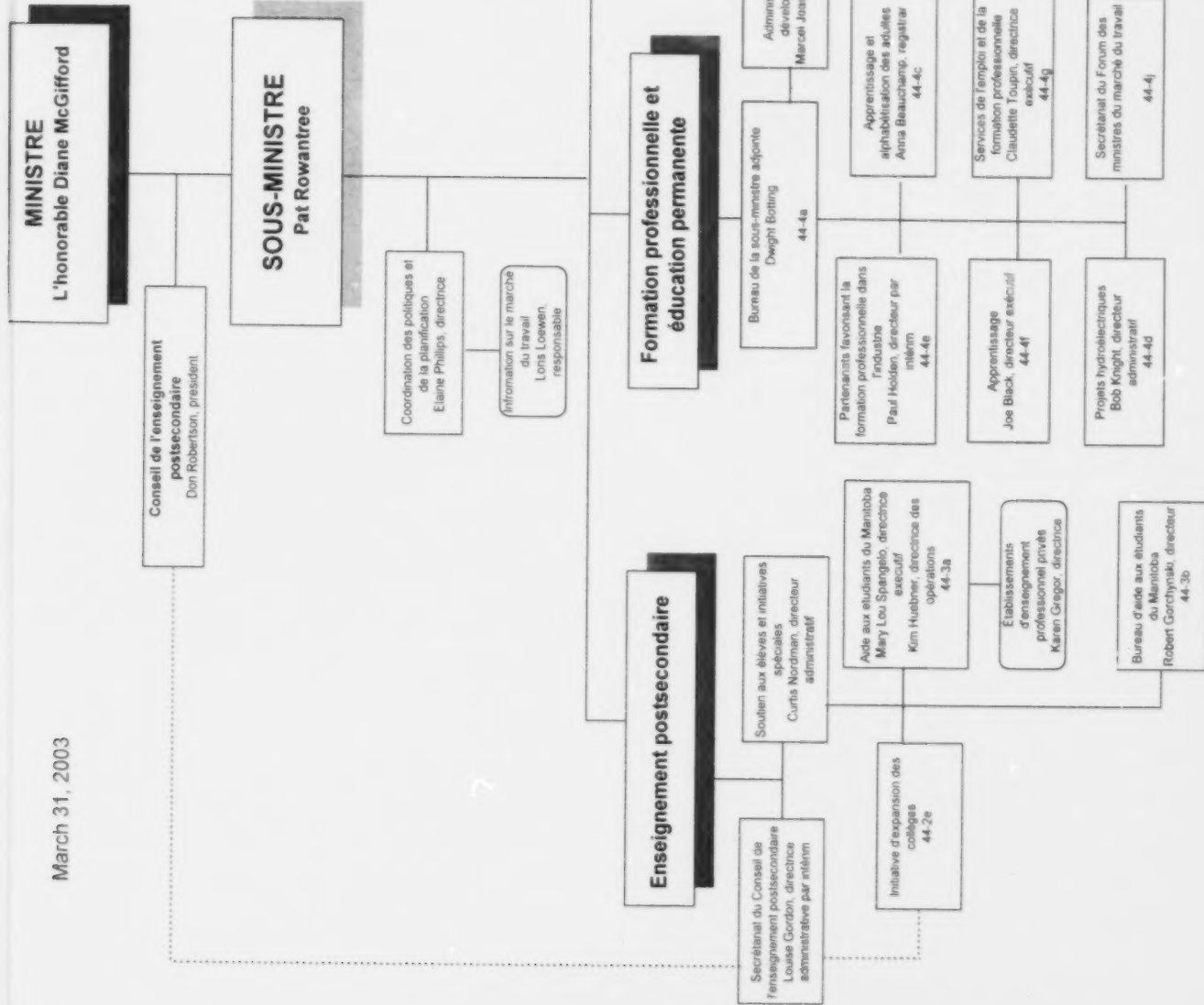
L'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, qui est gérée par l'entremise des SEFP, aide les Manitobains à envisager, à obtenir et à maintenir un emploi durable au moyen de services directs et dans le cadre de partenariats avec la collectivité, l'industrie et des groupes d'employeurs. En 2002-2003, l'Entente a permis à 10 078 prestataires d'assurance-emploi (AE) de retourner au travail et à la caisse d'AE d'économiser 36 936 721 \$.

IV Aide aux étudiants et Bureau de prêts-étudiants du Manitoba

La Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba fournit une aide financière supplémentaire aux étudiants qui se heurtent à des obstacles financiers, pour qu'ils puissent accéder aux établissements d'enseignement postsecondaire. En 2002-2003, environ 40,9 millions de dollars ont été consacrés à ce programme, dont 2,6 millions de dollars en prêts et bourses, 5,0 millions de dollars au projet de bourses d'études et d'entretien, 2,1 millions de dollars en subventions canadiennes pour études, 6,3 millions de dollars en bourses du Manitoba, 11,0 millions de dollars au Fonds canadien des bourses d'études du millénaire, 11,0 millions de dollars en subventions de remise sur les frais de scolarité et 2,9 millions de dollars au Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine, dont les coûts sont récupérés du ministère de la Santé. En 2002-2003, on aura procédé au traitement d'environ 15 000 demandes d'aide financière.

Le Bureau de prêts-étudiants du Manitoba est entré en fonction le 1^{er} août 2001 dans le but d'administrer les prêts-étudiants du Manitoba. Le Bureau assume de nouvelles tâches qui étaient autrefois confiées aux banques nationales en vertu de contrats ainsi que les tâches administratives habituelles liées aux prêts-étudiants. En 2002-2003, environ 9,1 millions de dollars étaient alloués à ce programme, dont 6,1 millions de dollars à titre de provision pour pertes, bonification d'intérêt et prime de risque auprès des banques nationales, et 1,8 million de dollars pour l'allègement des intérêts et les plans de désendettement.

**Ministère de
l'Enseignement
postsecondaire et de la
Formation
professionnelle**



* Dessert les ministères Éducation et Jeunesse Manitoba et Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

La Division de l'administration et des finances représente la haute direction et elle est responsable de la planification et de la gestion de la politique et des programmes du ministère. Le soutien administratif est fourni par le ministère de l'Éducation et de la Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre

Ce poste budgétaire prévoit une rémunération supplémentaire à laquelle ont droit les personnes nommées au Conseil exécutif.

Le cabinet de la ministre et le bureau de la sous-ministre prennent les décisions nécessaires pour permettre aux systèmes d'éducation du Manitoba d'offrir de manière équitable des programmes d'éducation et de formation professionnelle de qualité supérieure, ainsi que des services de soutien. Ils prennent également les décisions administratives nécessaires pour que les ministères assurent une coordination efficace et une utilisation judicieuse des ressources humaines et financières.

1 (a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	28,4	1,00	28,4	0,0	
Total, poste secondaire	28,4	1,00	28,4	0,0	

1 (b) Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	183,0	4,00	204,2	(21,2)	
Total des autres dépenses	54,0		73,0	(19,0)	1
Total, poste secondaire	237,0		277,2	(40,2)	

1. La sous-utilisation des crédits est due à divers écarts.

Administration et finances

Le soutien administratif est fourni par le ministère de l'Éducation et de la Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

1 (c) Administration et finances

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (néгатif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	300,0		300,0	0,0	
Total, poste secondaire	300,0		300,0	0,0	

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire autorise les nouveaux programmes et accorde des ressources financières aux universités et aux collèges communautaires publics du Manitoba. Il assure également la coordination des programmes d'enseignement postsecondaire et l'élaboration de la politique dans le système. Tous les détails relatifs aux activités du Conseil sont mentionnés dans son rapport annuel.

Tel que prévu dans la législation, le mandat du Conseil de l'enseignement postsecondaire est le suivant : attribuer des ressources financières aux universités et collèges communautaires publics ainsi qu'aux collèges religieux privés de la province; planifier et coordonner le développement d'un système d'enseignement postsecondaire favorisant l'excellence et l'accessibilité dans le domaine de l'enseignement; coordonner et intégrer les services et les installations; favoriser la responsabilité financière.

En 2002-2003, le Conseil a versé 261,6 millions de dollars de subventions à l'Université du Manitoba, à l'Université de Winnipeg, à l'Université de Brandon et au Collège universitaire de Saint-Boniface, dont 13,0 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 4,5 millions de dollars de subventions à la Canadian Mennonite University, au Providence College and Seminary, au William and Catherine Booth College et au Steinbach Bible College pour venir en aide à environ 1 475 étudiants équivalents temps plein admissibles.

En 2002-2003, le Conseil a versé 71,0 millions de dollars de subventions au Red River College, aux collèges communautaires Assiniboine et Keewatin et à l'École technique et professionnelle, dont 2,2 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 0,5 million de dollars au Winnipeg Technical College.

En plus de subventions de fonctionnement et de subventions en capital, le Conseil a alloué 0,5 million de dollars de son enveloppe budgétaire consacrée à la restructuration du système pour stimuler le changement et récompenser les projets innovateurs, et 0,9 million de dollars de son enveloppe consacrée aux programmes stratégiques pour financer de nouveaux programmes. En 2002-2003, le Conseil a alloué 0,5 million de dollars aux programmes Accès afin de soutenir les programmes.

2 (a) Conseil de l'enseignement postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003 ETP	Dépenses prévues 2002-2003 \$	Écart positif (négalif)	Note expl.
Total des salaires et avantages sociaux	591,4	11,0	643,9	(52,5)	1
Total des autres dépenses	240,3		239,9	0,4	
Total, poste secondaire	831,7	11,0	883,8	(52,1)	

1. La sous-utilisation des crédits est due à trois postes vacants.

2 (b) Subventions de fonctionnement aux universités

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des autres dépenses	251 645,6		251 057,0	588,6	
Total, poste secondaire	251 645,6		251 057,0	588,6	

2 (c) Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des autres dépenses	1 400,0		1 400,0	0,0	
Total, poste secondaire	1 400,0		1 400,0	0,0	

2 (d) Subventions aux collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Subventions de fonctionnement	68 365,9		68 365,9	0,0	
Interuniversités nord	857,0		857,0	0,0	
Total, poste secondaire	69 222,9		69 222,9	0,0	

Initiative d'expansion des collèges

L'Initiative d'expansion des collèges (IEC) appuie le développement des collèges communautaires du Manitoba en collaborant avec les quatre collèges publics et avec le Conseil de l'enseignement postsecondaire.

Les quatre établissements, soit le Red River College, l'Assiniboine Community College, le Keewatin Community College et l'École technique et professionnelle collaborent avec les responsables de l'IEC pour dresser des plans d'expansion pluriannuels. Ces plans énoncent les intentions de chaque collège dans un domaine d'expansion particulier en tenant compte des points forts de chaque établissement.

Au nom des collèges, les responsables de l'IEC soumettent au Conseil de l'enseignement postsecondaire (CEP) des propositions fondées sur les plans d'expansion pluriannuels. Le Conseil autorise le financement de toutes les activités d'expansion.

En 2002-2003, l'IEC a permis d'investir 4,5 millions de dollars dans le réseau des collèges. Cet investissement a eu pour résultat la création de nouveaux programmes et de programmes élargis qui répondent aux besoins du marché du travail. Pour chaque investissement, les responsables veillent à ce que l'Initiative permette d'atteindre certains des objectifs suivants : répondre aux besoins du marché du travail; prêter attention aux besoins des groupes sous-représentés;

augmenter la participation des jeunes; améliorer les résultats des étudiants; encourager l'innovation au sein du système collégial; et favoriser les programmes en milieu de travail.

2 (e) Initiative d'expansion des collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (néga-tif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	170,3	3,00	197,7	(27,4)	
Autres dépenses	47,8		48,2	(0,4)	
Subventions de l'IEC	14 975,0		14 700,0	275,0	
Total, poste secondaire	15 193,1	3,00	14 945,9	247,2	

Programmes Accès

Les programmes Accès proposent des possibilités de formation postsecondaire aux Manitobains qui appartiennent à des groupes sous-représentés. Ils facilitent ainsi l'accès de ces personnes aux établissements publics de niveau postsecondaire et améliorent leurs chances de réussir.

La fonction principale du Conseil de l'enseignement postsecondaire à cet égard consiste à assurer la coordination et le soutien administratif des programmes et services offerts par l'Université du Manitoba, l'Université de Brandon, l'Université de Winnipeg, le Red River College et le Keewatin Community College. L'aide financière fournie à certains des étudiants inscrits à ces programmes est administrée par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba.

Les programmes Accès ont permis de verser une aide financière à cinq établissements postsecondaires et à leurs étudiants pour des programmes spécialisés à l'intention de personnes qui se sont heurtées à des obstacles pour accéder à l'éducation postsecondaire. En 2002-2003, les inscriptions s'élevaient à 1 309. Les responsables s'attendent à ce que 93,5 % des finissants trouvent un emploi ou poursuivent leur formation et à ce que 100 % des finissants qui occupent un emploi travaillent dans leur domaine d'études. Les étudiants inscrits aux programmes Accès sont des Autochtones (65 %), des femmes (73,7 %), des chefs de famille monoparentale (24,7 %) et des immigrants ou des personnes faisant partie d'une minorité visible (5,7 %). En 2002-2003, la Province a affecté 5,5 millions de dollars à ces programmes.

2 (f) Programmes Accès

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (néga-tif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des autres dépenses	5 513,1		5 513,1	0,0	
Total, poste secondaire	5 513,1		5 513,1	0,0	

Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire accorde des subventions dans le cadre des Accords de formation interprovinciaux. Cette aide financière permet aux étudiants du Manitoba de suivre une formation pour des professions en demande qui ne se donne pas au Manitoba.

2 (g) Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des autres dépenses	2 748,2		2 669,6	78,6	
Total, poste secondaire	2 748,2		2 669,6	78,6	

Stevenson Aviation Centre

Le Stevenson Aviation Centre offre des programmes de formation en aéronautique et en aérospatiale accrédité au niveau national, afin de répondre aux besoins du marché en matière de compétences professionnelles et de main-d'œuvre. Des employés du ministère prêtent leur concours au collège Red River pour gérer le fonctionnement du centre et la prestation des cours.

2 (g) Stevenson Aviation Centre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et des avantages sociaux des employés	1 175,0	21,50	1 401,7	(226,7)	
Total des autres dépenses				0,0	
Moins : Somme récupérable du collège Red River	(1 175,0)		(1 401,7)	226,7	
Total, poste secondaire	0,0	21,50	0,0	0,0	

Aide aux étudiants et bureau de prêts-étudiants du Manitoba

Direction de l'aide aux étudiants

La Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba a pour rôle de fournir, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba (PAEM), une aide financière aux étudiants de niveau postsecondaire dont la situation financière nuit à la poursuite des études de leur choix.

La Direction tient compte des besoins des étudiants et son programme est conçu pour augmenter et non pas remplacer les ressources qui sont à leur disposition. On estime que le coût des études postsecondaires doit être assumé en premier lieu par les étudiants et leur famille immédiate. L'aide accordée est fondée sur une évaluation des besoins financiers, qui établit une comparaison entre les frais d'études admissibles de l'étudiant et les ressources dont il dispose.

Proclamée en juillet 2001, la *Loi sur l'aide aux étudiants* établit officiellement le Programme de bourses d'études du Manitoba, augmente le degré d'imputabilité afférent au Programme d'aide aux étudiants et valorise les principes clés d'accessibilité et d'abordabilité de l'enseignement postsecondaire pour les étudiants du Manitoba.

Les étudiants peuvent obtenir jusqu'à 275 \$ par semaine en vertu d'une entente de partage des coûts conclue entre les gouvernements fédéral et provincial, dans une proportion de 60-40. Le montant maximal accordé en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est de 165 \$ par semaine d'études, et le montant maximal accordé en vertu du programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba (PEGM) est de 110 \$ par semaine d'études. Les étudiants dont les besoins dépassent la somme de ces deux montants peuvent être admissibles à une aide financière non remboursable d'un montant maximal de 40 \$ par semaine, en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études. Au total, les étudiants admissibles peuvent recevoir jusqu'à 315 \$ par semaine d'études. Une seule évaluation des besoins financiers permet de déterminer les montants accordés en vertu du PCPE et du PEGM. Les étudiants savent ainsi quelle sera leur situation financière dès le début des cours.

La Direction administre également les Bourses canadiennes du millénaire qui sont accordées aux étudiants manitobains de niveau postsecondaire au nom de la Fondation canadienne des bourses du millénaire (FCBM). Le gouvernement fédéral a créé la FCBM en 1998, en réponse à l'augmentation de l'endettement étudiant et du nombre de prêts impayés. La part de ce fonds de 2,5 milliards de dollars qui revient au Manitoba est calculée en fonction de sa population et s'établit à 11 millions de dollars par année, pour les dix prochaines années. L'aide financière ainsi accordée est versée aux bénéficiaires du PAEM dont les besoins sont les plus grands à l'issue de l'évaluation, qui ont terminé avec succès au moins une année d'études postsecondaires et qui suivent un programme de premier cycle au Canada. Pour l'année d'études 2002-2003, environ 3 400 étudiants manitobains ont reçu une bourse dont le montant variait de 1 000 à 4 500 \$ par personne. Ces bourses ont servi à réduire les dettes des étudiants.

Le Programme de bourses d'études du Manitoba a pour but de rendre les études postsecondaires plus abordables pour les étudiants de la province. Les bourses aideront tous les étudiants qui poursuivent des études au Canada, notamment ceux qui sont inscrits en première année et ceux qui sont inscrits à des programmes d'études supérieures, car ils ne sont pas admissibles aux bourses de la FCBM. En 2002-2003, le Programme disposait d'un budget de 6,3 millions de dollars. Pour 2002-2003, on prévoit qu'environ 1 700 étudiants bénéficieront d'une telle bourse, d'une valeur moyenne de 3 650 \$. Ensemble, les Bourses canadiennes du millénaire et les bourses du Manitoba

moyenne de 3 650 \$. Ensemble, les Bourses canadiennes du millénaire et les bourses du Manitoba ont permis de limiter l'endettement des étudiants à environ 6 000 \$ pour l'année d'études 2002-2003.

La Direction administre également des programmes d'assistance spéciale, comme les bourses d'études des programmes Accès et la bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones. Elle administre aussi les programmes de Subventions canadiennes pour études; ainsi, les étudiants handicapés peuvent recevoir jusqu'à 8 000 \$ pour payer les services et le matériel qui sont nécessaires à la poursuite de leurs études (les étudiants handicapés ayant des besoins élevés ont droit à 2 000 \$ d'aide supplémentaire), les femmes peuvent bénéficier d'un maximum de 3 000 \$ si elles sont inscrites à un programme non traditionnel de 3^e cycle et les étudiants à temps partiel dans le besoin peuvent recevoir jusqu'à 1 200 \$ s'ils ne peuvent étudier à temps plein. Une subvention fédérale permet en outre aux étudiants ayant des personnes à charge de percevoir jusqu'à 60 \$ par semaine d'études.

La Direction accorde des subventions de remise sur les frais de scolarité des universités et des collèges publics aux établissements qui ont diminué leurs frais de scolarité de 10 % par rapport à 1999-2000. Elle accorde aussi des subventions totalisant 5 millions de dollars dans le cadre du Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba (PBEEM) et qui correspondent aux dons des particuliers versés aux établissements d'enseignement postsecondaire publics à titre de bourses d'études et d'entretien.

La Direction de l'aide aux étudiants a amorcé la deuxième année d'un projet triennal de bourses d'études pour les Autochtones. Ces bourses sont financées par le PBEEM en partenariat avec le Conseil manitobain des entreprises (CME) et les gouvernements du Canada et du Manitoba. En vertu de ce projet, le CME recueille jusqu'à 75 000 \$ par année en dons auprès de ses membres et les gouvernements fédéral et provincial versent un montant correspondant. Pendant l'année scolaire 2002-2003, 83 étudiants autochtones inscrits à l'un des sept établissements d'enseignement postsecondaire publics ont reçu des bourses totalisant 202 500 \$. L'objet de ce partenariat est d'augmenter la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire ainsi que leurs possibilités d'emploi.

Par ailleurs, la Direction administre les subventions destinées à venir en aide à l'organisme Aboriginal Languages of Manitoba Inc. et au Churchill Northern Studies Centre.

La Direction administre la partie Aide à l'éducation du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine au nom du ministère de la Santé. Cette partie du programme prévoit une aide financière sous forme de subvention conditionnelle aux étudiants et aux résidents qui étudient la médecine au Manitoba ainsi qu'aux étudiants manitobains qui entreprennent des études en médecine en français à l'Université d'Ottawa. Les diplômés en médecine de l'Université du Manitoba qui entreprennent des études supérieures en médecine approuvées dans d'autres universités canadiennes et américaines sont également admissibles. Une fois leur formation terminée, les médecins qui ont participé au Programme s'engagent à travailler au Manitoba pendant une période d'un an pour chaque subvention qu'ils reçoivent, ou remboursent l'argent reçu avec les intérêts.

Des bourses de 15 000 \$ sont accordées aux étudiants en médecine de premier cycle inscrits en troisième et quatrième années et des bourses de 20 000 \$ sont accordées aux résidents en médecine qui font leur dernière année de médecine généraliste. Les résidents d'autres établissements autorisés sont admissibles à une bourse de 20 000 \$ pour chacune des deux années. En 2002-2003, 120 étudiants ont obtenu des bourses conditionnelles d'une valeur totale de 2 225 000 \$.

La Direction de l'aide aux étudiants, en collaboration avec Ici Jeunesse du ministère de l'Éducation et de la Jeunesse, administre le programme de bourse Transition jeunesse : du travail aux études

postsecondaires. En 2002-2003, 18 étudiants ont ainsi acquis une expérience de travail et obtenu une bourse de 3 000 \$ pour poursuivre leurs études postsecondaires.

La Direction a adopté la politique en matière de désignation approuvée par le Cabinet en janvier 2002. Cette politique cherche à protéger davantage l'étudiant consommateur, à réduire les taux de carence de paiement des prêts-étudiants et à aider les étudiants à faire des choix éclairés en matière d'enseignement postsecondaire. En 2002-2003, 80 établissements du Manitoba et 1 000 établissements du reste du monde ont été ainsi désignés.

La Direction possède un site Web interactif qui permet aux étudiants de faire des demandes en ligne 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Le système interactif fait appel à la technologie de pointe pour déterminer l'information nécessaire et pour aider les étudiants à remplir la demande en ligne. Quelques minutes après avoir rempli cette demande, les étudiants reçoivent une estimation de l'aide financière qui peut leur être attribuée. Ils peuvent également recevoir en une semaine un avis officiel leur indiquant les montants de leurs prêts en vertu du PCPE et du PEGM. Environ 60 % des demandes ont été faites au moyen d'Internet. Les demandes en ligne favorisent aussi le développement durable en diminuant le temps consacré au traitement des documents imprimés.

Pour l'année scolaire 2002-2003, la Direction a traité 14 304 demandes de prêts en vertu du PCPE et du PEGM, et 216 demandes en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études, et 234 demandes de Prêts canadiens aux étudiants (études à temps partiel). Quelque 45 500 demandes de renseignements et d'aide ont été réglées au téléphone. De plus, des services ont été fournis en personne à 27 200 autres demandeurs et futurs demandeurs. On a fait passer des entrevues aux étudiants ayant des besoins financiers élevés ou spéciaux et procédé, dans certains cas, au traitement des demandes en accordant la priorité aux étudiants connaissant de graves difficultés financières. Le comité d'appel a examiné 659 appels.

Les conseillers d'orientation de la Direction de l'aide aux étudiants consultent individuellement les étudiants à risque, cherchent à promouvoir la connaissance du programme, contribuent à réduire les taux de carence des paiements et assurent la liaison avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba. L'agent de liaison autochtone établit et maintient des liens avec les intervenants autochtones, augmente la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire et assure la liaison avec les responsables des programmes Accès.

Établissements d'enseignement professionnel privés

La Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés administre la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés* et le règlement du Manitoba n° 237/02. Elle établit aussi l'orientation générale que les établissements d'enseignement professionnels privés doivent suivre pour se conformer à la *Loi* et au règlement. En 2002-2003, le Manitoba comptait 45 établissements d'enseignement professionnel privés dûment inscrits.

Développement durable

Les activités favorisant le développement durable comprennent l'achat, dans la mesure du possible, de papier, de cartouches de toner et d'autres fournitures recyclées. Les photocopies recto verso sont également encouragées.

3 (a) Aide aux étudiants

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négalif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	2 249,7	48,50	2 081,4	168,3	
Total des autres dépenses	791,4		685,7	105,7	1
Prêts et bourses	2 450,6		2 562,1	(111,5)	
Fonds manitobain de bourses du millénaire	4 810,5		6 260,0	(1 449,5)	2
Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba	5 000,0		5 000,0	0,0	
Crédit d'impôt pour la formation du Manitoba	310,6		0,0	310,6	3
Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	10 986,8		11 000,0	(13,2)	
Subventions canadiennes pour études	1 795,1		2 100,2	(305,1)	4
Subventions de remise sur les frais de scolarité	11 529,8		11 027,8	502,0	
Aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine	2 331,3		2 891,3	(560,0)	5
Moins : somme récupérable de Santé Manitoba	(2 331,3)		(2 891,3)	560,0	6
Total, poste secondaire	39 924,5	48,50	40 717,2	(792,7)	

1. Le dépassement des crédits est dû aux frais de déplacement plus élevés que prévu, afin de participer aux réunions fédérales concernant le Programme canadien de prêts aux étudiants et le Fonds canadien des bourses d'études du millénaire, qui se tenaient à l'extérieur de la province; à la hausse des frais de poste, du fait que le traitement des factures de fin du dernier exercice (2001-2002) a été effectué en 2002-2003; aux frais liés au réseau longue portée; au nombre plus élevé que prévu de séances de formation à l'intention des employés et de fournitures de bureau; et à l'augmentation du matériel publicitaire visant à mieux faire connaître les écoles professionnelles privées.
2. La sous-utilisation des crédits est due aux changements dans la charge de cours des étudiants, au début de la « vérification » des revenus préalables aux études et aux abandons de programme par les étudiants, ce qui a eu pour effet de réduire le montant versé à même le Fonds.
3. Le dépassement des crédits est dû aux demandes de crédit présentées par les contribuables pour les années antérieures à 2001, année de l'abolition du Crédit d'impôt pour la formation du Manitoba. Les demandes relatives aux années antérieures peuvent être présentées jusqu'à trois ans après la fin de l'année d'imposition.
4. La sous-utilisation des crédits est due au traitement de moins de bourses que prévu.
5. La sous-utilisation des crédits est due au nombre d'approbations d'aide financière moins élevé que prévu à l'origine, moins d'étudiants en médecine ayant présenté de demande.
6. Le dépassement des crédits (diminution de la somme récupérable) est dû au nombre d'approbations d'aide financière moins élevé que prévu, moins d'étudiants en médecine ayant présenté de demande.

Bureau de prêts-étudiants du Manitoba

Le Bureau de prêts-étudiants est responsable de l'administration des prêts-étudiants depuis le 1^{er} août 2001. Le Bureau assume de nouvelles tâches qui étaient autrefois confiées aux banques nationales en vertu de contrats ainsi que les tâches administratives habituelles liées aux prêts-étudiants.

Le Bureau est responsable de la planification stratégique, de l'élaboration de la politique, de la gestion et de l'administration afférentes aux nouvelles ententes de financement direct par la Province, ainsi que des tâches administratives liées aux prêts-étudiants. Pour assurer une constance dans la gestion du portefeuille de prêts, le Bureau est également chargé des tâches administratives liées au portefeuille de prêts qui relevaient jusque-là de la Direction de l'aide aux étudiants. Le Bureau est notamment responsable des opérations généralement considérées comme afférentes à la gestion du portefeuille des prêts consentis à titre d'aide financière aux étudiants.

Le Bureau nécessite 5,7 millions de dollars et 22,75 ETP en nouvelles ressources pour ses cinq premières années d'existence. En comptant les cinq postes existants affectés au portefeuille de prêts transférés d'Aide aux étudiants, l'effectif en personnel courant est de 19,75 ETP et totalisera 27,75 ETP quand le Bureau sera pleinement opérationnel. L'affectation progressive du personnel se fera comme suit : 7,25 ETP en 2002-2003, 4,00 ETP en 2003-2004, et 2,00 ETP pour chacune des deux dernières années.

Le Bureau est chargé notamment des attributions suivantes : financement au moyen de prêts provinciaux, gestion financière et investissement, versement sur prêt, remboursement et collecte, et administration des prêts existants qui concernent aussi bien les nouveaux prêts consentis par le Bureau que les anciens prêts auprès des banques nationales. Ces attributions principales concernent la gestion du portefeuille de prêts, la gestion des demandes afférentes aux programmes de remise de dettes, l'allégement des intérêts et la réduction des dettes, et les programmes de remise. Parmi les autres secteurs de responsabilité, mentionnons les opérations de traitement générales, l'adoption de pratiques efficaces en matière de non-remboursement et de gestion du risque, les renseignements aux étudiants, les services de gestion de la dette, l'augmentation de la perception de recettes pour des services connexes et la diminution des frais d'administration liés aux prêts, et l'établissement d'un service à la clientèle concurrentiel à celui de l'industrie.

Le Bureau a signé une entente renouvelable de trois ans avec le Credit Union Central of Manitoba (CUCM), qui prévoit l'utilisation de son système d'administration des prêts appelé *Profile* pour le versement et la collecte des prêts. Le CUCM assure une assistance technique au Bureau de la même manière qu'elle le fait pour les credit unions.

Autres responsabilités incombant au Bureau :

- prévoir le versement d'environ 30 millions de dollars annuellement en soutien direct de l'État et en vertu de la *Loi sur l'emprunt* avec le ministère des Finances;
- déboursier environ 30 millions de dollars annuellement en prêts pour environ 12 000 étudiants;
- gérer un portefeuille de prêts-étudiants existant s'établissant à environ 75 millions de dollars, qui est actuellement détenu par les banques nationales et qui touche environ 25 000 étudiants;
- gérer le nouveau portefeuille de prêts-étudiants financé directement par le gouvernement, qui s'établit à environ 15 millions de dollars, un montant qui s'accumule annuellement;
- gérer le risque, la stratégie à adopter en cas de non-remboursement ainsi que les processus de remboursement et de collecte associés au portefeuille de prêts-étudiants;
- gérer les demandes annuelles en vertu du Programme de bourses d'études du Manitoba (budget de 6,3 millions de dollars) et du programme de remise de dettes que sont les Bourses canadiennes du millénaire (budget de 11 millions de dollars), qui touchent environ 5 000 étudiants admissibles;
- assurer, au nom de Santé Manitoba, l'administration des prêts consentis en vertu du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine (budget d'environ 2,9 millions de dollars), qui touchent environ 160 étudiants;
- gérer les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes (budget de 1,8 million de dollars), qui touchent environ 2 000 étudiants admissibles;

- gérer l'administration des nouveaux prêts et des prêts existants, y compris les dépenses annuelles d'environ 6,1 millions de dollars en provisions pour perte, bonification d'intérêt et primes de risque auprès des banques nationales;
- mettre en œuvre les pratiques et les activités de gestion du budget qui conviennent, dont les stratégies d'investissement et d'emprunt;
- établir et maintenir tous les comptes de crédit, de placement, de passif et d'actif avec le ministère des Finances;
- établir et maintenir les comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central.

3 (b) Bureau de prêts-étudiants du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	839,3	20,75	908,4	(69,1)	
Total des autres dépenses	368,1		294,3	73,8	1
Administration du portefeuille de prêts	2 826,1		6 115,3	(3 289,2)	2
Exemption d'intérêts et réduction des dettes	843,1		1 762,4	919,3)	3
Total, poste secondaire	4 876,6	20,75	9 080,4	(4 203,8)	

1. Le dépassement des crédits est dû à la création d'un nouvel outil de communication visant à renseigner les étudiants sur le financement proposé, l'admissibilité, les formes de remboursement et les procédures à suivre pour demander un prêt; à l'acquisition de meubles et de matériel à la suite du déménagement du Bureau; aux frais d'équipement, de bureau, de formation et de poste plus élevés que prévu, parce que le Bureau en était à sa première année de fonctionnement en 2002-2003 et ne disposait pas de coûts d'origine aux fins de prévision budgétaire; et au salaire du directeur de l'administration des prêts détaché par le Credit Union Central, prévu au compte des salaires mais comptabilisé au chapitre des autres dépenses. Le dépassement est compensé en partie par les coûts relatifs au système ACRS payés par la Direction des services financiers et administratifs et divers écarts.
2. La sous-utilisation des crédits est due au taux préférentiel réel de 4,2 % comparativement au taux projeté de 6,2 %, à la diminution du nombre de prêts consentis, à la réduction de la provision pour perte en raison du nombre moins élevé de versements sur prêt, au nombre moins élevé que prévu de consolidations de prêts bancaires, ce qui a abaissé les dépenses liées aux primes de risque, et au nombre moins élevé que prévu de demandes d'abattement sur prêt de la part des étudiants. La sous-utilisation est compensée en partie par le plus grand nombre de demandes remboursées avec intérêts.
3. La sous-utilisation des crédits est due au nombre moins élevé que prévu d'étudiants demandant une exemption d'intérêt, en raison d'une situation plus enviable sur le marché du travail et de la difficulté à prévoir ce que font les étudiants qui obtiennent une telle exemption.

Formation professionnelle et éducation permanente

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente cherche à encourager l'éducation permanente et l'enrichissement personnel qui sont à la base de la prospérité et du mieux-être du Manitoba.

La Division s'est engagée à fournir aux Manitobains l'information, les occasions et l'inspiration qu'il leur faut pour obtenir des compétences, des connaissances, de l'expérience et du travail. Avec ses partenaires, elle permet aux Manitobains de contribuer à l'essor de leur province, qui repose sur les contributions des particuliers, du milieu de travail et des collectivités.

Les moyens ci-dessous sont employés à cette fin :

- aide et conseils visant à promouvoir l'acquisition de compétences et le perfectionnement offerts aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience, la planification et le développement des ressources humaines dans les secteurs industriels clés, ainsi que la sensibilisation et le leadership dans les nouveaux secteurs de formation jugés essentiels à la création d'une main-d'œuvre qualifiée au Manitoba;
- préparation, coordination et diffusion de l'information favorisant la prestation d'activités et de programmes relatifs au marché du travail qui aident les sans-emploi à se trouver du travail; analyse venant appuyer les programmes d'enseignement et l'élaboration de politiques tout en resserrant les liens entre le secteur de l'éducation, les employeurs et les besoins du marché du travail; promotion de la mobilité de la main-d'œuvre et soutien aux consultations, aux négociations et aux ententes fédérales-provinciales liées au marché du travail;
- conseils à la ministre au sujet des compétences professionnelles requises dans le marché du travail manitobain; formation des apprentis dans les métiers désignés en accord avec les exigences de l'industrie; création de nouveaux métiers qui répondent aux nouvelles réalités et aptitudes professionnelles recherchées; élaboration de règlements, de programmes d'études et d'examens pour les nouveaux métiers d'apprentissage et les métiers existants, y compris les métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire; établissement d'exigences réglementaires d'apprentissage pour des métiers désignés; conseils aux particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle; soutien à la croissance économique du Manitoba en coordonnant la formation professionnelle d'ouvriers hautement qualifiés; soutien à une plus grande sécurité d'emploi et mobilité de la main-d'œuvre en accordant des certificats d'ouvriers spécialisés conformes aux normes nationales acceptées et définies par l'industrie;
- soutien aux étudiants et aux jeunes qui entrent sur le marché du travail à l'aide d'informations axées sur les carrières, de services d'inscription, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et de placement, et de partenariats avec les secteurs public et privé pour créer des possibilités d'emploi et de formation professionnelle;
- aide permettant aux Manitobains d'être en mesure de comprendre et d'utiliser la documentation imprimée dans leurs activités quotidiennes au travail, à la maison et dans la collectivité;
- aide aux Manitobains qui ont de la difficulté à se trouver un emploi afin qu'ils puissent envisager, obtenir et maintenir un emploi durable au moyen de services directs et dans le cadre de partenariats avec la collectivité, l'industrie et des groupes d'employeurs;
- programmes et services d'emploi et de formation professionnelle qui augmentent les possibilités d'emploi offertes en priorité aux prestataires d'aide au revenu et d'assurance-emploi;
- premier point d'accès en matière d'éducation internationale; reconnaissance du Manitoba à l'étranger en tant que lieu privilégié offrant des programmes, des services et des produits d'éducation et de formation abordables et de grande qualité; sensibilisation des Manitobains aux différentes cultures par des échanges éducatifs internationaux qui profitent à toutes les parties.

Le bureau du sous-ministre adjoint (SMA) supervise la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente. Il assume la direction stratégique, la coordination et l'intégration de toutes

les questions de politique, de programmes et de finances de la Division. Il apporte un soutien aux programmes centralisés ainsi que des services administratifs et de soutien à l'appui des priorités et des objectifs du ministère. Pour ce qui est des activités reliées aux projets, il fournit de l'information, de la documentation et des services d'administration en plus d'assurer une présence au sein de divers comités et groupes de travail.

Les directions et programmes ci-dessous relèvent du sous-ministre adjoint :

Formation professionnelle et éducation permanente

- Administration de la division
- Éducation internationale (du 1^{er} avril au 1^{er} novembre 2002, date à partir de laquelle la direction a commencé à relever de la sous-ministre)
- Apprentissage et alphabétisation des adultes *
- Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie
- Apprentissage
- Services de l'emploi et de la formation professionnelle
- Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail
- Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail

Enseignement postsecondaire et formation professionnelle

- Aide aux étudiants **
- Bureau de prêts-étudiants du Manitoba **

* Depuis le 25 septembre 2002, la responsabilité de la Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes, qui relevait du ministère de l'Éducation et de la Jeunesse, relève du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle.

** Du 1^{er} avril au 18 novembre 2002, date à partir de laquelle la direction a commencé à relever du directeur général responsable du soutien aux étudiants et des projets spéciaux.

Administration de la Division

Le Bureau d'administration de la Division assume la direction stratégique et le travail de coordination et d'intégration en matière de responsabilité financière, de politique et d'utilisation des ressources financières pour les programmes de formation professionnelle et d'éducation permanente (FPEP).

Le Bureau établit des pratiques de gestion efficaces pour les ressources humaines et financières affectées à la FPEP, et offre à la Division des services administratifs ainsi que des services financiers spécialisés, y compris des services de coordination et de collaboration dans les domaines suivants : politiques, procédés et méthodes, prévisions de caisse pour les programmes et prévisions budgétaires.

En ce qui concerne les activités reliées aux projets spéciaux de la Division, le Bureau se charge notamment de ce qui suit : fournir des renseignements, coordonner les documents d'information, procéder à l'analyse financière des documents du Conseil du Trésor et du budget par rapport aux données réelles et aux écarts dans les dépenses d'une année à l'autre, offrir des services administratifs et des services de consultation, ainsi que des services de coordination et de soutien pour les initiatives et projets spéciaux.

4 (a) Administration de la Division

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	892,9	13,00	817,5	75,4	
Total des autres dépenses	282,4		211,4	71,0	1
Total, poste secondaire	1 175,3	13,00	1 028,9	146,4	

1. Le dépassement des crédits est dû aux coûts de fonctionnement liés au bureau des relations de travail en éducation, qui ne disposait pas de budget à sa création; à la part assumée par le Bureau des coûts liés à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation d'un système perfectionné d'évaluation et de reconnaissance des acquis au Winnipeg Technical College; aux frais de démarrage de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord; et aux coûts relatifs au système ACRS plus élevés que prévu.

Administration financière et développement

La Section fournit des services administratifs et financiers aux directions associées à la FPEP, à la Direction de l'aide aux étudiants et au Bureau de prêts-étudiants du Manitoba dans les domaines suivants : formulation de politiques financières traitant de sujets complexes, analyse financière, soutien et consultation en matière de systèmes financiers, gestion financière et communication de données, préparation des prévisions budgétaires, rentrées de fonds et initiatives concernant les programmes. Elle offre également des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des locaux, questions relatives à l'organisation des mesures d'urgence au Manitoba, coordination du programme de stationnement payé par le gouvernement, archivage et gestion des documents, et accès du public à l'information.

Relations intergouvernementales

Activités menées à bien en 2002-2003 :

- soutien permanent à la mise en œuvre du chapitre traitant de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) et participation aux travaux du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, un groupe fédéral-provincial-territorial chargé de la mise en œuvre du chapitre;
- représentation du Manitoba au sein du Groupe de l'information sur le marché du travail, qui relève du Forum des ministres du marché du travail (FMMT);
- coordination de la participation du Manitoba au sein des groupes de travail du FMMT, dont le groupe chargé de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), le groupe chargé de l'Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) et le groupe chargé de l'information et de la coordination;
- rédaction permanente de dossiers préparatoires sur les questions relatives au marché du travail pour la Conférence des premiers ministres de l'Ouest et les réunions des premiers ministres;
- soutien aux activités reliées au protocole d'entente entre le Manitoba et le Nouveau-Brunswick, y compris l'élaboration et la mise en œuvre du plan de travail.

Développement durable

La Section de l'administration financière et du développement coordonne et appuie les efforts du ministère favorisant la mise en œuvre de politiques d'approvisionnement en matière de

développement durable et une plus grande sensibilisation à cet égard. En octobre 2002, un groupe de travail a été chargé de se pencher sur les mesures d'approvisionnement en matière de développement durable, de concert avec toutes les directions et divisions du ministère. Des séances de formation sont prévues.

La Section favorise aussi le développement durable en utilisant du papier et des cartouches de toner recyclés et en faisant des photocopies recto verso. Les rebuts de papier sont recyclés.

Éducation internationale

La Direction de l'éducation internationale (DEI) a été formée en 2001 pour répondre à un certain nombre d'objectifs provinciaux dans le cadre de la stratégie manitobaine d'éducation internationale. Ces objectifs sont notamment les suivants : promouvoir la sensibilisation et le savoir sur les questions internationales et accroître les connaissances des Manitobains sur les différentes cultures par des échanges éducatifs internationaux qui profitent à toutes les parties; faire en sorte que les bienfaits de l'éducation internationale profitent au maximum à l'économie de la province; inciter à une approche holistique de l'éducation internationale qui fait appel à tous les niveaux d'éducation, à tous les intervenants, à tous les domaines d'étude et de formation, et à toutes les régions du Manitoba; faire connaître le Manitoba sur la scène internationale en tant que lieu privilégié offrant des programmes, des services et des produits d'éducation et de formation abordables et de grande qualité.

La DEI continue d'assumer ses tâches administratives habituelles en demeurant le premier point de service en matière d'éducation internationale, en maintenant une capacité d'élaboration de politiques en éducation internationale et en répondant aux demandes et requêtes des étudiants internationaux, des agents et de ses partenaires institutionnels. La DEI assure aussi une liaison avec les établissements et les organismes afin de coordonner les efforts de recrutement, d'offrir une aide dans le domaine du marketing et d'adopter des stratégies de partenariats en vue de la vente de services et de produits éducatifs.

Principaux projets

En 2002-2003, la DEI a terminé son premier rapport annuel sur les étudiants internationaux au Manitoba, qui se rapportait à l'année scolaire 2000-2001. La DEI a également collaboré étroitement avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à l'examen des possibilités de coopération liées aux étudiants internationaux. Des conseillers ont été embauchés par contrat pour rédiger le manuel de cours d'ALS de secondaire 4 qui sera mis à l'essai dans des écoles affiliées à l'étranger et dans des écoles du Manitoba qui accueillent des étudiants internationaux et des nouveaux arrivants.

Marketing et promotions

La préparation d'articles promotionnels comme des dépliants, des brochures et des signets a pris fin et ces documents ont été imprimés en anglais, en français, en espagnol et en mandarin. La DEI a également établi la structure du nouveau site Web, qui deviendra un outil promotionnel majeur. En outre, une première étude de marché a été effectuée afin de connaître quelles sont les possibilités de vente des services éducatifs du Manitoba.

Coopération internationale

La DEI a facilité la signature d'un protocole d'entente permettant d'offrir le programme d'études du Manitoba à la Clifford School de Guangzhou, en Chine. Elle a aussi examiné d'autres ententes de coopération éventuelles. Diverses activités se sont déroulées conformément aux modalités des ententes existantes avec le Jalisco, au Mexique et la North West Province, en Afrique du Sud. En

outre, la DEI a examiné diverses méthodes de normalisation de la façon dont le gouvernement s'y prend pour conclure des ententes internationales en matière d'éducation, afin d'assurer une plus grande cohérence dans notre approche en matière de coopération internationale.

Missions et visites

En janvier 2003, le directeur de la DEI a participé à une mission en Chine. À l'automne 2002, il s'est rendu à Toronto pour y rencontrer le vice-gouverneur du Liaoning et le maire de Benxi. La DEI a accueilli plusieurs visiteurs chinois : un représentant de la Clifford School de Guangzhou; le président de la Kaifeng University; une délégation de femmes de la province du Liaoning; une délégation de la province du Guangxi; une délégation de la Beijing Academy of Educational Sciences; et une délégation culturelle de Zhengzhou.

Renforcement des capacités

Afin de transmettre des méthodes efficaces de renforcement des capacités des établissements en matière d'éducation internationale, deux ateliers ont été organisés à l'intention des administrateurs et des enseignants de divers établissements. La DEI a également accru la quantité de ressources et d'information à l'intention des organisateurs locaux qui proposent une éducation internationale en plus d'encourager une plus grande participation dans ce secteur.

Caisse de prêts pour l'éducation internationale

La caisse de prêts pour l'éducation internationale permet aux divisions scolaires et aux établissements postsecondaires publics de bénéficier de prêts sans intérêt de trois ans pour des projets d'éducation internationale générateurs de revenus. Cette mesure vise à inciter les établissements d'enseignement publics à instituer un nouveau programme d'éducation internationale ou à augmenter la capacité d'un programme existant. Pendant l'exercice 2002-2003, aucun nouveau prêt n'a été approuvé.

Développement durable

En plus de contribuer au développement économique communautaire par l'éducation internationale, la DEI a adopté un plan d'action officiel pour le développement durable axé principalement sur l'activité administrative. Les mesures adoptées ont permis de mieux utiliser le papier, de réduire le nombre de verres et d'ustensiles jetables utilisés, d'augmenter le nombre de documents transmis par voie électronique et de recourir davantage aux fournisseurs de services locaux, dans la mesure du possible.

4 (b) Éducation internationale

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	48,3	2,00	122,1	(73,8)	1
Total des autres dépenses	237,2		283,7	(46,5)	2
Total, poste secondaire	285,5	2,00	405,8	(120,3)	

1. La sous-utilisation des crédits est due au paiement du salaire du directeur, prévu au compte des salaires mais comptabilisé au chapitre des autres dépenses, découlant de l'entente de détachement avec l'Université du Manitoba.

2. *La sous-utilisation des crédits est due à la réduction du nombre de documents promotionnels préparés, de contrats de recherche de marchés cibles et de missions commerciales internationales. Le dépassement des crédits est dû au paiement du salaire du directeur, prévu au compte des salaires mais comptabilisé au chapitre des autres dépenses, découlant de l'entente de détachement avec l'Université du Manitoba.*

Apprentissage et alphabétisation des adultes

La Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes (AAA) cherche à donner aux Manitobains les moyens d'acquérir la capacité de comprendre et d'utiliser l'information (lecture, écriture, calcul) dans la vie quotidienne au travail, à la maison et dans la collectivité, et d'obtenir le niveau d'études secondaires pour être en mesure de poursuivre des études ou pour bénéficier de meilleurs débouchés professionnels.

Il s'agit notamment de faire en sorte que la Province puisse répondre avec plus de souplesse, d'efficacité et d'efficience aux besoins des adultes ayant interrompu leurs études. Les programmes mis sur pied pour atteindre ces objectifs se répartissent en deux volets : les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et les programmes communautaires d'alphabétisation des adultes. Les spécialistes de la Direction offrent des services dans l'ensemble de la province.

À l'automne 2002, la responsabilité d'AAA a été confiée au ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, tout en demeurant une section de la Direction de l'apprentissage communautaire et des programmes à l'intention des jeunes jusqu'à la fin de l'exercice 2002-2003. Pendant cette période, son personnel était engagé dans des activités visant à en faire une direction du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle à partir du prochain exercice.

Centres d'apprentissage pour adultes (CAA)

La *Loi sur les Centres d'apprentissage pour adultes* a été adoptée en août 2002 et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003. Les règlements afférents sont pratiquement prêts. Des séances de consultation sur les règlements ont eu lieu en novembre 2002 auprès du milieu de l'éducation des adultes et de représentants de la Manitoba Teachers' Society. La *Loi* et ses règlements donnent suite aux recommandations faites par le vérificateur provincial dans son rapport de septembre 2001 concernant les programmes d'éducation des adultes de la division scolaire Morris-Macdonald.

Pendant l'année scolaire 2002-2003, 46 programmes ont été financés, dont 43 programmes de CAA donnant droit à des crédits de secondaire 1 à 4. Parmi ces 43 programmes de CAA, 3 (MacGregor Collegiate, Portage Collegiate, Faith Academy) étaient offerts en milieu scolaire. La responsabilité de ces programmes et de leur financement a été transférée de la Direction des finances des écoles à la Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes. Deux autres établissements (Vita and Sprague) ont obtenu une aide financière en 2002-2003 pour des programmes permettant aux apprenants de terminer les cours qu'ils avaient commencés en 2001-2002. Une aide financière a été accordée aussi aux établissements suivants :

- 75 000 \$ au International Centre of Winnipeg, pour qu'il mette sur pied un service d'évaluation et d'orientation à l'intention de la communauté immigrante du Manitoba;
- 100 000 \$ à l'Institut Louis-Riel pour ses opérations essentielles, et 10 000 \$ pour financer une analyse des besoins aux fins de présentation d'une demande pour devenir un CAA;
- 250 000 \$ au Red River College, pour financer un programme de formation de base des adultes sans frais de scolarité.

Du 1^{er} juillet 2002 au 1^{er} mars 2003, 9 559 apprenants se sont inscrits à 25 684 cours dans les CAA. Le 1^{er} mars 2003, 4 917 cours avaient déjà été suivis en vue de l'obtention de crédits. Les statistiques définitives sur les cours terminés ne seront connues qu'en automne 2003.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est une priorité de la Stratégie de formation du Manitoba et un élément important des services offerts par les CAA aux apprenants.

- Cent quarante éducateurs pour adultes ont terminé la formation élémentaire en ERA (40 heures).
- Pour 40 des 43 programmes de CAA, au moins une personne a été formée pour devenir éducateur en ERA (40 heures de formation élémentaire en ERA).

Les CAA ont établi des services de consultation en ERA et des services d'évaluation de l'ERA en vue d'aider les apprenants adultes à obtenir des crédits menant à un diplôme d'études secondaires pour leurs études officielles et leur apprentissage informel. Du 1^{er} juillet 2002 au 1^{er} mars 2003, les CAA ont fourni des services d'ERA à 405 apprenants, donnant ainsi droit à 168 crédits complets et 56 crédits partiels grâce à l'ERA.

Le projet visant la double reconnaissance de crédits continue de prendre de l'expansion d'après le nombre de cours inscrits auprès du ministère et le nombre d'apprenants qui suivent ces cours, ce qui démontre l'importance et le succès de ce projet. En janvier 2003, 167 cours étaient inscrits pour la double reconnaissance des crédits, comparativement à 49 en 2001-2002. En janvier 2003, 313 apprenants suivaient 712 cours.

Programmes communautaires d'alphabétisation des adultes

En 2002-2003, Apprentissage et alphabétisation des adultes (AAA) a versé des subventions à 35 groupes communautaires représentant les Autochtones, les groupes multiculturels, les Francophones et la population carcérale, dans les régions urbaines, rurales et du nord du Manitoba. Les statistiques semestrielles compilées en février 2003 ont indiqué qu'environ 2 400 personnes avaient participé à des activités d'alphabétisation. Les raisons principales pour lesquelles les apprenants adultes ont suivi des cours sont les suivantes : préparation en vue de poursuivre des études ou une formation (25 %), emploi ou avancement professionnel (26 %) et raisons personnelles (49 %).

Parmi les participants aux programmes communautaires d'alphabétisation des adultes, on a compté 864 hommes et 1 486 femmes; 23 % avaient entre 18 et 25 ans, 39 % entre 26 et 40 ans, 20 % entre 41 et 55 ans et 7 % avaient plus de 55 ans, les autres (11 %) avaient moins de 18 ans ou n'avaient pas rapporté leur âge; 29 % se sont déclarés Autochtones; pour 19 %, l'anglais était leur deuxième langue et leur première langue était l'allemand, le français, une langue autochtone ou autre; 36 % des participants travaillaient tout en suivant un programme d'alphabétisation.

Pour l'exercice 2002-2003, les statistiques de fin d'année ne seront communiquées qu'en automne (étant donné que l'année scolaire se termine le 30 juin 2003). Cependant, les statistiques de fin d'année de l'exercice 2001-2002 révèlent que les apprenants ont atteint leurs objectifs : 15 % d'entre eux ont déclaré avoir trouvé un emploi, 10 % ont choisi de poursuivre leur formation et 54 % ont dit avoir atteint leurs objectifs personnels. Vingt-neuf pour cent des participants travaillaient tout en suivant un programme d'alphabétisation, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture qui s'appliquent à leur emploi.

Activités de soutien

Le personnel d'AAA assure la formation des groupes d'alphabétisation, des praticiens et des tuteurs bénévoles des programmes communautaires, ainsi que celle des directeurs et des praticiens des centres d'apprentissage pour adultes. Il aide également à la préparation et à l'acquisition du matériel didactique, contribue à l'évaluation des programmes et coordonne les activités de sensibilisation et de réseautage. En plus de la formation en ERA décrite précédemment, AAA a organisé plus de 30

autres activités de perfectionnement professionnel destinées aux éducateurs des CAA et des programmes d'alphabétisation partout dans la province, qui comptaient environ 500 inscriptions.

En août 2002, AAA et le Saskatchewan Literacy Network, avec le soutien du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA), ont offert une formation de base en alphabétisation familiale à titre de stage d'été, à l'intention de 24 praticiens en alphabétisation familiale. AAA fait aussi partie du comité directeur du Literacy for Life Fund, établi par la Winnipeg Foundation en partenariat avec la bibliothèque publique de Winnipeg et l'organisme Literacy Partners of Manitoba (LPM).

Dans le cadre d'un partenariat de recherche avec la Direction générale de l'éducation des Autochtones, la Direction de la recherche et de la planification, le Centre canadien de politiques alternatives et cinq CAA et leurs apprenants, AAA a conçu et mené une étude auprès des apprenants autochtones inscrits dans les cinq CAA participants, afin de déterminer ce qui amène les apprenants adultes autochtones à fréquenter le CAA et ce qui contribue à leur succès. Le rapport de l'étude (*Aboriginal Learners in Selected Adult Learning Centres in Manitoba*), devrait être publié en juin 2003.

AAA a aussi contribué à deux autres études de concert avec le Centre for Education and Work :

- *Articulating Workplace Education Project*, en partenariat avec le SNA et Éducation en milieu de travail Manitoba; et
- *Integrating Essential Skills and Adult Literacy Community-based Programming*, en vue de la préparation d'un guide pour le cadre commun des programmes d'études en alphabétisation et apprentissage du Manitoba, avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada (DRHM).

Une autre tâche importante d'AAA consiste à aider le SNA à choisir les projets d'alphabétisation qui seront inclus dans le programme fédéral de subvention et à les surveiller en son nom. Les initiatives du SNA apportent un soutien capital au secteur de l'alphabétisation grâce aux fonds versés pour des éléments qui ne sont pas financés par la Province, comme les projets pilotes, l'élaboration de programmes d'études, la recherche, la promotion et la sensibilisation. De même, en partenariat avec le SNA, Apprentissage et alphabétisation des adultes a maintenu son contrat avec Statistique Canada pour qu'un échantillon manitobain soit inclus dans l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 2003, en plus de contribuer à un autre partenariat entre le SNA, Affaires autochtones et du Nord et la Direction générale de l'éducation des Autochtones pour l'intégration dans cette enquête d'un échantillon d'autochtones en milieu urbain (Winnipeg).

AAA a également pris part à des activités visant à sensibiliser la population à l'alphabétisation et à l'éducation des adultes, ainsi qu'aux meilleures pratiques. Son personnel a prononcé deux allocutions au cours de la conférence internationale de l'UNESCO-UNEVOC (*Developing Skills for the New Economy*), qui a eu lieu à Winnipeg en octobre 2002, et a participé à des ateliers lors des conférences régionales des apprenants et des praticiens. Il a aussi aidé le lieutenant-gouverneur à décerner la douzième médaille pour services rendus en matière d'alphabétisation. En outre, AAA a prêté main forte aux organismes communautaires, aux programmes d'alphabétisation, aux CAA, au Adult Secondary Education Council (ASEC) ainsi qu'à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, afin de sensibiliser davantage les gens à des projets comme la Journée internationale de l'alphabétisation, la semaine des apprenants adultes, le festival « Faites passer le mot », qui a eu lieu en septembre 2002, la ligne 1-800-LEARN et la Journée de l'alphabétisation familiale.

4 (c) Apprentissage et alphabétisation des adultes

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	287,2	8,00	347,5	(60,3)	1
Total des autres dépenses	91,9		77,9	14,0	
Centres d'apprentissage pour adultes	13 621,2		13 636,9	(15,7)	
Autres subventions	1 311,2		1 329,5	(18,3)	
Total, poste secondaire	15 311,5	8,00	15 391,8	(80,3)	

1. La sous-utilisation des crédits est due au paiement découlant de l'entente de détachement avec l'Université de Winnipeg, prévu au compte des salaires mais comptabilisé au chapitre des autres dépenses.

* L'absence de poste 44-4(d) est due à la réorganisation du poste secondaire Apprentissage de la vie communautaire et programmes à l'intention des jeunes. Les programmes à l'intention des jeunes sont demeurés sous la responsabilité du ministère de l'Éducation et de la Jeunesse, tandis que la responsabilité du volet formation de cette direction a été transférée au ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle. Un nouveau poste 44-4 (d) sera créé pendant l'exercice 2003-2004.

Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie a été créée afin d'offrir aux entreprises et au milieu industriel un accès mieux intégré et coordonné aux services de planification des ressources humaines et de formation axée sur l'acquisition de compétences. Pour ce faire, elle collabore avec le milieu industriel et syndical à la mise en place d'une main-d'œuvre qualifiée qui permettra d'atteindre les objectifs d'affaires, d'intégrer de nouveaux marchés et d'accroître les ventes, les profits et la productivité des travailleurs.

En 2002, le gouvernement provincial a entrepris une étude et une évaluation de l'efficacité des programmes visant à soutenir les initiatives favorisant la formation professionnelle dans l'industrie. L'étude a conclu ce qui suit :

- la formation sectorielle constitue la façon la plus économique d'atteindre les objectifs de la Stratégie manitobaine en matière de formation;
- le financement dans le cadre de partenariats sectoriels a donné lieu à de nombreux investissements de l'industrie entièrement financés par voie d'emprunt;
- les partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie demeurent la seule activité de la province conçue pour appuyer les besoins en formation des travailleurs, ce qui fait de plus en plus l'unanimité.

La Direction a le mandat d'accroître la participation et les investissements du secteur privé dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation en milieu de travail, et de s'assurer que la formation professionnelle tient compte des priorités provinciales en matière de développement économique. Elle est responsable de ce qui suit : les projets de planification généralisée des ressources humaines, les cours spéciaux à l'échelle provinciale, Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales), Évaluation et reconnaissance des acquis en milieu de travail et la Section de l'information sur le marché du travail.

Dans le cadre de ces domaines d'activités, la Direction collabore avec l'industrie pour l'évaluation des besoins en formation et pour l'élaboration de stratégies à court et à long termes permettant d'obtenir une main-d'œuvre qualifiée et d'assurer ainsi une croissance économique soutenue dans la province.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- mettre l'accent sur la planification et la mise en valeur des ressources humaines dans les différents secteurs industriels, en privilégiant tout particulièrement les secteurs jugés essentiels à l'essor économique;
- offrir des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience;;
- assumer la direction et faire la promotion des nouveaux projets de formation professionnelle considérés essentiels à l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée;
- encourager et favoriser l'élaboration de nouveaux modèles de formation et de modes de prestation de services novateurs;
- offrir une formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail (lecture, écriture, calcul, communication orale, aptitudes à apprendre et à raisonner);
- coordonner les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie;
- évaluer les besoins des petites et moyennes entreprises et y répondre à l'aide du modèle sectoriel;
- créer de nouveaux partenariats avec l'industrie, les groupes communautaires et les groupes voués à l'essor économique afin de mieux coordonner et planifier le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Afin de se conformer à l'engagement de la Province à l'égard du développement durable, la Direction privilégie une culture de la formation favorisant l'apprentissage continu dans les partenariats avec les entreprises et le milieu industriel. Les plans de ressources humaines, les cours et les ateliers incorporent des questions d'environnement, de santé et de bien-être, ainsi que des mesures rentables, afin d'augmenter l'efficacité des nouveaux travailleurs et des travailleurs d'expérience. Le modèle sectoriel privilégié par la Direction encourage les partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement de façon à réduire le dédoublement des activités et des coûts et à favoriser la planification conjointe, le partage de renseignements et les prises de décisions. La promotion de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis réduit les dédoublements et la durée de la formation en reconnaissant les compétences, les acquis préalables et les capacités. La formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales dans l'industrie nous rapproche davantage des objectifs de productivité pour les travailleurs et les entreprises.

Sommaire des activités en 2002-2003

Chiffres réels

Nombre total de participants aux projets de formation

Projets de planification généralisée des ressources humaines	5 425
Cours spéciaux à l'échelle provinciale	1 029
Éducation en milieu de travail Manitoba	264

Nombre total de projets de planification généralisée des ressources humaines	30
Nombre total de cours spéciaux à l'échelle provinciale	20
Nombre total de programmes d'Éducation en milieu de travail Manitoba	24
Nombre total de projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis en milieu de travail	21

Planification généralisée des ressources humaines

Les projets de mise en valeur des ressources humaines à grande échelle sont conçus de manière à augmenter le nombre d'employeurs qui investissent dans la formation. Des contrats de partenariat sont ainsi conclus avec des groupes d'employeurs et des associations industrielles afin d'encourager la planification des ressources humaines à long terme dans les divers secteurs économiques. L'accent est mis sur les ententes de planification des ressources humaines, les projets de formation jugés prioritaires par l'industrie et les études portant sur les ressources humaines. Le modèle sectoriel de la Direction s'appuie sur certains aspects de la coordination des ententes de groupe, sur les approches convergentes des conseils sectoriels nationaux ainsi que sur les principes de qualité, d'excellence et de partenariat.

Cette année, 5 425 nouveaux travailleurs et travailleurs d'expérience ont suivi une formation en vertu de 30 ententes sectorielles nécessitant des fonds provinciaux et des fonds de l'Entente sur le développement du marché du travail administrés par la Direction. Les comités de planification des ressources humaines se sont penchés principalement sur les secteurs jugés prioritaires que sont l'industrie aérospatiale, l'industrie des produits d'hygiène, la technologie de l'information, le secteur manufacturier, le tourisme, l'industrie du vêtement, l'industrie agro-alimentaire, les centres d'appels, l'industrie du film, l'industrie du camionnage, la construction ainsi que les industries artistiques et culturelles.

Parmi les faits saillants des diverses initiatives, mentionnons : les programmes de formation professionnelle créés par l'industrie afin de mettre fin à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les secteurs de la technologie de l'information, de la fabrication, du camionnage, du vêtement, de l'industrie du film et des métiers de la construction; les rapprochements effectués entre l'industrie et le milieu de l'éducation ainsi que l'élaboration, avec les établissements locaux, de nouveaux cours en vue d'établir des stratégies à long terme favorisant la mise en valeur de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale, l'industrie des produits d'hygiène, l'industrie agro-alimentaire, le secteur de l'environnement, le secteur de la fabrication ainsi que les industries artistiques et culturelles; la formation spécialisée et le perfectionnement des travailleurs d'expérience afin de les familiariser à la nouvelle technologie, aux méthodes administratives et au contrôle de la qualité, de façon à pouvoir répondre aux normes internationales.

Le cadre de responsabilisation de la Direction a été établi en partenariat avec l'industrie à titre d'outil de planification, de surveillance et de présentation qui sera utilisé pour augmenter la capacité, l'efficacité et la responsabilité et pour mesurer la valeur de l'investissement dans la formation. Cette année, quatorze groupes industriels ont adopté le cadre de responsabilisation en soumettant leur plan de mise en valeur des ressources humaines de l'exercice 2003-2004.

Cette année, 50 % des activités de formation à grande échelle se rapportaient au secteur de la fabrication ou à l'industrie productrice de biens, 27 % aux services commerciaux et communautaires, 11 % au transport et aux communications, 11 % à l'agriculture et 1 % à la construction.

Cours spéciaux à l'échelle provinciale

Des cours spéciaux à l'échelle provinciale sont mis sur pied en vue de former la main-d'œuvre qualifiée dont l'industrie a besoin pour continuer à progresser et à innover. Dans le cadre d'un processus d'évaluation des besoins où la consultation avec l'industrie occupe une large part, on recense les besoins immédiats à combler en matière de formation en milieu de travail tout en prévoyant les besoins à venir. Des ateliers, des séminaires et des cours sont élaborés puis donnés par divers formateurs et conseillers des secteurs public et privé, choisis en fonction de leur expérience dans leur domaine et du type de formation qu'ils préconisent, lequel est fondé sur le rendement et orienté vers des résultats.

Des ateliers comme ceux qui portent sur la gestion du savoir, la formation axée sur la qualité, l'efficacité des entreprises et des organisations, et la formation des formateurs ont été créés en réponse aux tendances et aux préoccupations actuelles de l'industrie. Parmi les initiatives entreprises et les cours offerts, mentionnons : l'information de gouverne; un atelier sur le mentorat en milieu de travail; la gestion des connaissances; Quality 101 : Foundation for Organizational Effectiveness (la qualité comme fondement de l'efficacité organisationnelle); la gestion de projets; la conférence axée sur la qualité de 2002; la simplification des méthodes; ainsi que la conférence portant sur le changement technologique (Riding the Wave of Change).

On a aussi mis sur pied un réseau de formateurs de l'industrie pour permettre aux coordonnateurs de la formation en milieu de travail et aux directeurs de la formation de partager les meilleures pratiques, de cerner les besoins en formation courants et d'y répondre, de servir de mentors auprès de leurs collègues, de rassembler les ressources, de créer des partenariats dans l'industrie et de déceler puis de régler les problèmes soulevés par les formateurs de l'industrie.

Tous les cours spéciaux à l'échelle provinciale sont offerts en collaboration avec des associations industrielles comme l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada et le Manitoba Quality Network. En travaillant en partenariat avec ces organismes, l'on s'assure que les petites et moyennes entreprises ont accès à la formation à un coût raisonnable dans un délai convenable.

Cette année, 20 cours ont été mis sur pied pour assurer la formation de 1 029 participants.

Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales)

Par compétences fondamentales on entend la lecture, l'écriture, le calcul, la communication, l'esprit d'équipe, les aptitudes à apprendre et à raisonner et les compétences en informatique, qui sont toutes requises pour bien fonctionner en milieu de travail et tirer le maximum des autres types de formation.

Les projets et les programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail au Manitoba sont vraiment axés sur la clientèle. On commence par former une équipe de projet regroupant un conseiller et des représentants de la direction et des employés. Après avoir évalué les besoins, l'équipe élabore puis propose un programme d'études conforme aux exigences de l'industrie. De plus, tous les documents du programme d'études sont à la disposition des autres entreprises et des lieux de travail œuvrant dans le même secteur.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail et du soutien à ce genre de formation.

Cette année, 24 programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail financés par des entreprises, des syndicats et le gouvernement provincial ont été offerts sur place en milieu de travail à 264 apprenants. De plus, 12 projets ont été parrainés par le Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba avec la participation du Secrétariat national à l'alphabétisation. Ils ont mis l'accent sur ce qui suit : études sur les compétences fondamentales dans des secteurs particuliers, promotion et sensibilisation, élaboration de programmes d'études et formation des instructeurs en milieu de travail.

Évaluation et reconnaissance des acquis en milieu de travail (ERAMT)

L'évaluation et la reconnaissance des acquis en milieu de travail (ERAMT) permet de reconnaître et de consigner les compétences et les connaissances acquises officiellement et officieusement.

Des conseils et une expertise en matière d'ERAMT sont fournis aux entreprises, aux syndicats et au gouvernement pour des projets initiés par l'industrie, afin de coordonner l'élaboration de projets d'ERA dans l'industrie et de faciliter le perfectionnement des praticiens. Des modèles d'outils et de systèmes d'ERA, comme des méthodes fondées sur les compétences, des mécanismes d'évaluation flexibles et l'élaboration de programmes d'études fondés sur les compétences, ainsi que des méthodes de formation axées sur les lacunes, se font en partenariat avec l'industrie, les établissements postsecondaires, les organismes de réglementation, les groupes syndicaux et d'autres ministères.

Un comité tripartite d'évaluation et de reconnaissance des acquis en milieu de travail fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'adoption de méthodes d'ERA innovatrices dans l'industrie et du soutien à ces méthodes.

Cette année, 21 initiatives ont été prises dans des secteurs tels que la fabrication, la santé, l'éducation, la technologie de l'information et l'entretien des aéronefs. De plus, des activités de sensibilisation sur des sujets comme l'ERA liées aux métiers, un modèle d'ERA holistique à l'intention des Autochtones et le Australian Qualifications System-wide Framework ont attiré jusqu'à 450 participants.

Section de l'information sur le marché du travail

La Section de l'information sur le marché du travail a coordonné, établi et diffusé l'information dans ce domaine pour appuyer les services offerts par les entités administratives qui relèvent de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente. Elle a aussi fait des analyses du marché du travail à l'appui des programmes d'éducation et des activités d'élaboration de politiques. À compter du 1^{er} avril 2003, la Section sera intégrée à la nouvelle Direction de la politique et de la planification.

Voici des exemples d'activités qui ont été menées à bien au cours de l'exercice : production et collaboration à la production de documents imprimés et électroniques sur les carrières et le marché du travail comme *Les professions très en demande au Manitoba et Perspectives manitobaines*; analyses et exposés relatifs au marché du travail présentés régulièrement à l'interne, notamment l'analyse des résultats de l'Enquête sur la population active qui est publiée tous les mois par Statistique Canada; meilleur accès à l'information par l'établissement de partenariats et par le soutien à divers projets tels que la stratégie d'information sur le marché du travail, adoptée conjointement par le Manitoba et Développement des ressources humaines Canada, le site Web du ministère, le Réseau Info-Emploi Manitoba et les partenariats avec d'autres ministères.

4 (e) Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (néгатif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	588,5	10,00	577,3	11,2	
Total des autres dépenses	135,8		118,4	17,4	
Soutien à la formation	1 065,0		1 045,0	20,0	
Total, poste secondaire	1 789,3		1 740,7	48,6	

Direction de l'apprentissage

Rôle de la Direction de l'apprentissage

La Direction est responsable de l'administration de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, du *Règlement général sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, du *Règlement sur le tarif des droits d'apprentissage et de qualification professionnelle*, d'un processus d'appel provisoire et des programmes d'apprentissage prévus pour les 51 métiers désignés en vertu de règlements pris en application de la *Loi*. Elle coordonne le réseau qui assure la prestation d'une formation professionnelle technique en milieu de travail reconnue et bien encadrée qui débouche sur l'obtention, par les employés parrainés, d'un certificat de compagnon.

La Direction de l'apprentissage favorise la formation et la reconnaissance professionnelle conformément aux normes de l'industrie; coordonne l'information et la planification nécessaires à la désignation de nouveaux métiers; élabore les normes des métiers et les programmes d'études en collaboration avec l'industrie et d'autres systèmes de formation en apprentissage provinciaux et territoriaux; examine les demandes de reconnaissance des programmes de formation pour vérifier s'ils sont conformes aux normes de métiers désignés; aide les groupes sous-représentés à suivre une formation en apprentissage; conseille les particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle; et assure d'autres services de soutien essentiels aux initiatives d'apprentissage.

Le **directeur administratif de l'Apprentissage** assume la gestion de la Direction de l'apprentissage, en plus d'agir comme secrétaire de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, et comme coordonnateur principal des échanges interprovinciaux concernant les systèmes de formation en apprentissage au Canada. Il établit des relations proactives avec l'industrie et représente le Manitoba au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (le CCDA étant l'un des participants au Forum des ministres du marché du travail) ainsi qu'au Forum canadien sur l'apprentissage.

Pour atteindre ses objectifs, la **Section des services sur place** de la Direction de l'apprentissage reçoit les candidatures, enregistre les contrats d'apprentissage conclus entre les apprentis et les employeurs, surveille la formation pratique en milieu de travail, et veille à la formation technique des apprentis en classe, à l'administration des examens et à la délivrance des certificats. Elle est également chargée de la promotion et du marketing au sein de la Direction de l'apprentissage ainsi que du programme Option métiers au secondaire (OMS). En 2002-2003, un total de 1 561 apprentis étaient nouvellement inscrits. À la fin de 2002-2003, environ 4 975 apprentis étaient inscrits dans le système de formation en apprentissage. Cela représente une augmentation de 9,7 % par rapport à 2001-2002 et de 56 % par rapport à 1997-1998, qui est l'année de base de la Direction. Le nombre de femmes apprenties a augmenté de 31 % cette année, passant de 567 en 2001-2002 à 742 en 2002-2003. Les femmes forment 15 % du nombre total d'apprentis, principalement en raison de leur présence dans les métiers de coiffeuse, esthéticienne et technicienne de production porcine.

La **Section de la normalisation des programmes** élabore, révisé et voit à ce que l'industrie approuve les portfolios d'apprentis, les programmes d'études, les tests et les examens. Elle supervise la contribution du Manitoba aux examens interprovinciaux, aux programmes d'études de base communs et aux analyses nationales des professions. La Section examine les demandes de reconnaissance de programmes de formation provenant des écoles secondaires, des écoles professionnelles privées, des collèges communautaires, des syndicats et des associations, puis reconnaît ces programmes s'ils satisfont aux normes prévues pour les métiers désignés. Elle compare aussi les contenus de cours pour la reconnaissance de programmes de formation technique offerts par des fournisseurs non reconnus ou dans d'autres administrations. La Section administre les examens à l'intention des apprentis et des personnes qui ont de l'expérience et qui veulent la faire reconnaître officiellement. En 2002-2003, 642 personnes ont reçu un certificat

professionnel à la fin de leur formation d'apprenti et 263 personnes l'ont obtenu après avoir réussi un examen de qualification professionnelle (basé sur l'expérience).

La Direction de l'apprentissage participe au programme des normes interprovinciales (sceau rouge), qui touche 44 métiers à l'échelle nationale. Les provinces contribuent à la définition et à la mise à jour de ces normes par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Sur les 51 métiers désignés du Manitoba, 40 répondent aux normes du sceau rouge. Les certificats obtenus dans ces métiers sont donc reconnus dans l'ensemble des provinces et territoires participant au programme. C'est la Section de la normalisation des programmes qui coordonne le programme du sceau rouge et les activités interprovinciales de la Direction.

La **Section des politiques** est responsable de l'étude et de l'élaboration de la législation et de la réglementation se rapportant aux métiers, ainsi que de l'étude et de l'élaboration de la politique globale. Elle prête son appui à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, aux comités consultatifs provinciaux des métiers et aux groupes de travail de l'industrie. Elle soutient les initiatives générales et assure la liaison avec les autres directions d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et avec d'autres ministères lorsque des liens doivent s'établir entre les politiques sociales, économiques, d'éducation et de formation.

La **Section des finances et de l'administration** est chargée de fournir des services administratifs à la Direction et des services de soutien aux systèmes de contrôle financier et aux systèmes informatiques, ainsi que de préparer les prévisions budgétaires annuelles et autres données budgétaires. En 2002-2003, la Section a conçu un nouveau cadre financier pour évaluer les coûts associés à la prestation de la formation technique, ce qui a permis d'améliorer le rapport coût-efficacité de la formation technique donnée dans les collectivités du Nord et dans les trois collèges communautaires. La Section a aussi adopté un modèle rationnel pour le processus d'achat de cours de formation technique, qui a permis d'améliorer la communication avec les fournisseurs de formation technique engagés par contrat et les services qui leur sont offerts.

La Section des finances et de l'administration est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d'action pour le développement durable de la Direction. Cette dernière a notamment modifié ses politiques de façon à y incorporer les objectifs de la politique de développement durable de la province, ce qui comprend l'achat de produits recyclés et sans danger pour l'environnement et le recours aux téléconférences afin de réduire la consommation de combustible fossile.

Promotion de l'apprentissage auprès des jeunes

La Section des services sur place de la Direction de l'apprentissage assure la coordination du programme Option métiers au secondaire (OMS). Ce programme permet aux élèves du secondaire 3 et du secondaire 4 de devenir apprentis inscrits et de recevoir des crédits pour leur expérience à la fois pratique (apprentissage) et théorique (cours), en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. OMS propose un modèle de transition de l'école au travail qui lie l'éducation aux emplois. Le programme offre des possibilités de formation continue dans bien des métiers. En 2002-2003, la Direction a permis à 174 élèves de participer au programme.

En 2002-2003, la Direction a assumé l'administration du programme Objectif carrière pour les apprentis d'OMS. L'intégration des programmes Objectif carrière et Option métiers au secondaire a permis d'améliorer les services offerts aux apprentis.

Apprentissage et Autochtones

En 2002-2003, la Direction a continué d'élargir le champ de ses activités auprès de la communauté autochtone dans son ensemble. En septembre 2002, la Commission de l'apprentissage et de la

qualification professionnelle a adopté une nouvelle politique relative à la formation en apprentissage dans les communautés des Premières Nations et les communautés métisses. En novembre 2002, la Commission a mis sur pied un comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones, qui conseillera la Commission à propos de questions touchant les besoins en formation professionnelle des Autochtones. De concert avec les communautés autochtones et les collèges, la Direction a adopté une formule d'établissement des coûts de formation en milieu communautaire, afin d'assurer la transparence et l'équité du processus de détermination des coûts pour les communautés. La Direction poursuit sa collaboration avec le Keewatin Community College et le Red River College et, jusqu'à maintenant, neuf communautés différentes offrent des possibilités de formation professionnelle en milieu communautaire, pour les métiers de menuisier, d'électricien de construction et de plombier principalement. En 2002-2003, 60 apprentis ont entrepris une formation en milieu communautaire.

Par l'entremise du Keewatin Community College, la Direction a établi un cadre venant appuyer les projets de rattrapage qui aident les candidats à la qualification professionnelle vivant dans les localités du Nord à se préparer en vue de leur examen. Cette initiative devrait augmenter le nombre d'ouvriers qualifiés d'origine autochtone, ainsi que la diversité des programmes de formation offerts par le Keewatin Community College.

La Direction de l'apprentissage continue d'explorer les possibilités d'apprentissage pour les Autochtones dans le cadre du partenariat de formation relatif à l'avant-projet d'une centrale d'Hydro Manitoba.

Le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première Nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits a augmenté de 22 % en un an, passant de 504 apprentis en 2001-2002 à 617 en 2002-2003. Il s'agit d'une hausse de 36 % depuis 1999-2000, l'année de base de cette mesure.

Évaluation et reconnaissance des acquis (ERA)

La reconnaissance des acquis sous forme d'examens basés sur l'expérience est une pratique qui existe depuis longtemps. Cependant, la Direction cherche à augmenter les moyens par lesquels les Manitobains qui s'intéressent aux métiers peuvent obtenir une reconnaissance de leurs compétences. Une analyse globale a tenté d'établir quels sont les effets de l'ERA sur le système d'apprentissage. On s'est ensuite servi du modèle d'ERA pour élaborer un outil d'évaluation des étudiants adultes inscrits en menuiserie, qui comprenait des recommandations au sujet de la mise en œuvre de l'évaluation et de son adaptation à d'autres métiers. Par ailleurs, un projet pilote continue de permettre aux apprentis cuisiniers de faire reconnaître leurs acquis au moyen d'une auto-évaluation de leurs compétences et de leur expérience.

Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle

La Commission, créée en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* et dont les membres sont nommés par la ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, est un organisme indépendant qui défend les intérêts de l'industrie et de la population. Elle nomme les membres des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM) et reçoit puis étudie leurs recommandations en ce qui concerne la réglementation, la formation dispensée, les examens et la reconnaissance professionnelle. La Direction de l'apprentissage apporte à la Commission et aux CCPM un soutien technique, administratif et financier. En 2002-2003, la Commission s'est réunie à dix reprises.

La *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* est entrée en vigueur le 1^{er} mai 1999 et délègue plus de responsabilités et d'autorité à la Commission en matière d'orientation générale de la politique et d'élaboration de la réglementation. Elle l'autorise aussi à conseiller la ministre au sujet des besoins du marché du travail du Manitoba en ce qui concerne les travailleurs qualifiés, à

nommer les membres des CCPM et à élargir la représentation et les compétences des CCPM par rapport à ce que prévoyait la législation précédente.

En 2002-2003, la Commission a adopté une nouvelle politique relative à la formation en apprentissage dans les communautés des Premières Nations et les communautés métisses. En novembre 2002, la Commission a mis sur pied un comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones, qui conseillera la Commission à propos de questions touchant les besoins en formation professionnelle des Autochtones. La Commission a révisé ses règlements administratifs et organisé la remise annuelle des Prix d'excellence ainsi que la réunion annuelle des intervenants. En septembre 2002, elle a soumis à la ministre son troisième rapport annuel. La Commission a nommé les membres de cinq nouveaux Comités consultatifs provinciaux des métiers et, au cours du quatrième trimestre de 2002-2003, elle a nommé 2 groupes de travail formés de représentants de l'industrie pour la conseiller au sujet des métiers d'avenir. Sur les 51 métiers désignés au Manitoba, 32 CCPM représentent 33 secteurs professionnels.

Règlements sur les nouveaux métiers et les métiers mis à jour

La ministre approuve tous les règlements nouveaux et modifiés portant sur les métiers une fois que la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle a elle-même donné son approbation.

Le 14 février 2003, la ministre et la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle ont enregistré un nouveau règlement sur la procédure d'appel, conçu pour clarifier et codifier les fonctions de la Commission. Le 6 mars 2003, la ministre et la Commission ont enregistré le règlement sur le métier de finisseur de béton, un nouveau métier désigné au Manitoba.

En 2002-2003, des modifications ont été enregistrées pour des règlements portant sur les métiers suivants : mécanicien de camion et de véhicules de transport (31 octobre 2002); outilleur-ajusteur (31 octobre 2002); cuisinier (30 janvier 2003); menuisier (30 janvier 2003); électricien de construction (30 janvier 2003); plombier (30 janvier 2003); et monteur de réseaux d'extincteurs automatiques (6 février 2003). Ce dernier métier a été désigné comme le sixième métier à reconnaissance professionnelle obligatoire. Par conséquent, toute personne qui pratique ce métier au Manitoba doit être un compagnon reconnu ou un apprenti inscrit.

Élaboration de programmes

L'élaboration de programmes comprend plusieurs volets : définir le rayon d'action du métier, revoir (ou établir) l'analyse des professions par rapport au métier, élaborer le programme d'études de formation technique et le cahier de stage, et préparer puis valider les tests de la Section, les tests de classement, les examens d'agrément provinciaux et les examens d'agrément pratiques. La Direction coordonne ce travail d'élaboration auquel participent directement les Comités consultatifs provinciaux des métiers. La Commission examine et approuve tous les efforts des Comités favorisant l'élaboration de programmes. En 2002-2003, on a approuvé les portfolios d'apprentis et les guides de l'instructeur se rapportant à cinq métiers : outilleur-ajusteur, cuisinier, opérateur de grues et de matériel de levage (section 1, grue mobile), coiffeur et machiniste.

Comités consultatifs provinciaux des métiers

L'industrie établit les normes relatives à la formation et à la reconnaissance professionnelle des apprentis par l'entremise des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM). Les CCPM adressent à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des recommandations concernant la gamme de métiers, les normes de reconnaissance professionnelle ayant trait aux compétences et aux connaissances, les détails de la réglementation, les conditions d'admission, le contenu et la durée de la formation, le rapport entre le nombre de compagnons et le

nombre d'apprentis, et les taux de rémunération des apprentis. Ils déterminent aussi le contenu des cours techniques donnés en classe en élaborant les programmes d'études et en validant les examens. En 2002-2003, la Commission a nommé les membres de 32 CCPM et, au 31 mars 2003, ces comités s'étaient réunis 96 fois au total.

Enfin, la Direction a animé 58 réunions de divers **groupes de travail issus de l'industrie**. Ces réunions ont permis de faciliter le processus d'élaboration des programmes d'études.

Statistiques de l'apprentissage, pour 1998-1999 (année de base), 2001-2002 et 2002-2003

	97-98	01-02	02-03
Nouvelles inscriptions	1 004	1 425	1 561
Annulations et abandons	320	569	543
Apprentis inscrits à la fin de l'année	3 186	4 534	4 975
Apprentis suivant une formation technique	2 035	2 689	2 637
Administration des examens de qualification professionnelle	222	224	284
Certificats délivrés : apprentissage	391	538	642
Certificats délivrés : reconnaissance professionnelle	148	(1)	(1)
- Certificats du sceau rouge (nationaux)	S.O.	115	141
- Certificats provinciaux	S.O.	209	122
Certificats renouvelables : coiffeur-styliste et esthéticienne (2)	906	1 583	1 510
Femmes apprenties	65	567	742
Apprentis autochtones	451(3)	504	710
Option Métiers au secondaire (OMS) (4)	59	131	174

- (1) Les améliorations dans la collecte des données par la Direction font en sorte que les renseignements relatifs aux certificats de reconnaissance professionnelle sont dorénavant divisés en deux catégories : « certificats du sceau rouge » et « certificats provinciaux ».
- (2) Depuis l'abrogation de la Loi sur les coiffeurs et de la Loi sur les coiffeurs pour dames, les coiffeurs et les coiffeurs pour dames sont regroupés sous le métier de coiffeur-styliste (depuis le 6 mars 1998). Les certificats de coiffeur-styliste et d'esthéticienne sont renouvelés tous les deux ans et les personnes qui exercent ces métiers doivent accumuler au moins 750 heures de travail par an pour pouvoir obtenir un renouvellement.
- (3) C'est en 1999-2000 que la Direction a commencé à comptabiliser le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première Nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits. Par conséquent, le chiffre de l'année de base (451) date de 1999-2000 et non de 1997-1998.
- (4) Les apprentis d'OMS sont comptabilisés dans la catégorie « Apprentis inscrits à la fin de l'année ».

Statistiques de l'apprentissage, pour 1998-1999 (année de base), 2001-2002 et 2002-2003

	97-98	01-02	02-03
Nouvelles inscriptions	1 004	1 425	1 561
Annulations et abandons	320	569	543
Apprentis inscrits à la fin de l'année	3 186	4 534	4 975
Apprentis suivant une formation technique	2 035	2 689	2 637
Administration des examens de qualification professionnelle	222	224	284
Certificats délivrés : apprentissage	391	538	642
Certificats délivrés : reconnaissance professionnelle	148	(1)	(1)
- Certificats du sceau rouge (nationaux)	S.O.	115	141
- Certificats provinciaux	S.O.	209	122
Certificats renouvelables : coiffeur-styliste et esthéticienne (2)	906	1 583	1 510
Femmes apprenties	65	567	742
Apprentis autochtones	451(3)	504	710
Option Métiers au secondaire (OMS) (4)	59	131	174

(1) Les améliorations dans la collecte des données par la Direction font en sorte que les renseignements relatifs aux certificats de reconnaissance professionnelle sont dorénavant divisés en deux catégories : « certificats du sceau rouge » et « certificats provinciaux ».

(2) Depuis l'abrogation de la Loi sur les coiffeurs et de la Loi sur les coiffeurs pour dames, les coiffeurs et les coiffeurs pour dames sont regroupés sous le métier de coiffeur-styliste (depuis le 6 mars 1998). Les certificats de coiffeur-styliste et d'esthéticienne sont renouvelés tous les deux ans et les personnes qui exercent ces métiers doivent accumuler au moins 750 heures de travail par an pour pouvoir obtenir un renouvellement.

(3) C'est en 1999-2000 que la Direction a commencé à comptabiliser le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première Nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits. Par conséquent, le chiffre de l'année de base (451) date de 1999-2000 et non de 1997-1998.

(4) Les apprentis d'OMS sont comptabilisés dans la catégorie « Apprentis inscrits à la fin de l'année ».

4 (f) Apprentissage

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	2 824,4	50,00	2 654,1	170,3	
Total des autres dépenses	1 095,2		667,5	427,7	1
Soutien à la formation	2 224,8		2 909,9	(685,1)	2
Total, poste secondaire	6 144,4	50,000	6 231,5	(87,1)	

1. Le dépassement des crédits est dû à la préparation et à l'impression d'un nombre plus élevé que prévu de documents promotionnels pour le programme d'apprentissage; aux coûts d'impression plus élevés de divers guides sur les métiers et guides de l'instructeur; aux coûts plus élevés de la formation en milieu communautaire; au recours aux services professionnels d'un enquêteur chargé d'aider à la réglementation des métiers de coiffeur-styliste et d'esthéticienne ainsi qu'aux services juridiques liés à l'élaboration et à la modification de règlements sur les métiers; à la hausse des coûts relatifs au système ACRS; et à la hausse des coûts de soutien au système intergouvernemental de gestion de la reconnaissance professionnelle et des examens ainsi qu'au système d'information sur les certificats d'apprentissage.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la réduction des dépenses liées à la formation par stages d'études en cours d'emploi en vertu de l'EDMT; au programme de formation alternative pour les techniciens en production porcine et les machinistes et à l'annulation des classes de formation pour conducteurs de grue; aux honoraires professionnels moins élevés à la suite du report de l'étude de faisabilité aux fins de désignation de certains métiers comme métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire; aux frais de soutien annuels associés au système intergouvernemental de gestion de la reconnaissance professionnelle et des examens; à la production de portfolios d'apprentis, de guides et d'analyses des professions pour différents métiers; et à l'élimination de la subvention à la Assembly of Manitoba Chiefs. Le dépassement des crédits est dû à une subvention non renouvelable pour le transfert de la formation en apprentissage du Keewatin Community College au Assiniboine Community College.

Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Programmes des Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Les objectifs de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) sont les suivants : aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs, une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province.

Services de création directe d'emplois

Services de création directe d'emplois (Services régionaux et Contacts en milieu de travail)

Ces services assurent la coordination, l'élaboration et le maintien de toute une gamme de programmes et de services d'emploi et de formation professionnelle afin de préparer les Manitobains sans emploi à trouver du travail. Plus précisément, les Centres d'emploi collaborent avec les employeurs et les organismes communautaires pour augmenter les possibilités d'emploi. Parmi les activités visant à aider les clients, mentionnons : l'évaluation de l'aptitude au travail et le

counseling d'emploi; l'évaluation et la reconnaissance des acquis; la formation préparatoire à l'emploi; le service de présentation et de placement; les placements en milieu professionnel avec aide salariale; la formation professionnelle; la formation préparatoire à l'emploi axée sur l'acquisition de compétences; et l'amélioration du degré d'alphabétisation.

Partenariats

Carrières nouvelles

Carrières nouvelles s'associe à des employeurs, à des organismes communautaires, au gouvernement fédéral et à des administrations municipales pour concevoir et élaborer des projets de formation axés sur les compétences qui répondent à divers besoins propres aux collectivités du nord du Manitoba, et pour soutenir ces projets financièrement. Des services de soutien sont également offerts aux clients individuels admissibles.

Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail

En vertu du programme, des fonds sont accordés aux organismes communautaires et à but non lucratif pour qu'ils gèrent des projets de formation professionnelle et d'emploi à l'intention des prestataires d'aide au revenu atteints d'une incapacité. Les activités prévues sont notamment les suivantes : apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, formation préalable à l'emploi et expérience de travail débouchant sur un emploi.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains, à des groupes d'employeurs et à des groupes communautaires pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux prestataires d'aide au revenu d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une expérience en milieu de travail.

Subventions salariales

Les subventions salariales aident les Manitobains sans emploi à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles permettent aux prestataires d'aide au revenu admissibles d'acquérir une expérience leur assurant un emploi à long terme. Parmi les activités liées au programme, mentionnons les services de présentation et de présélection destinés à jumeler employeurs et employés; le travail à l'essai, pour vérifier si le jumelage convient avant de faire une promesse d'embauche; et les subventions salariales comme telles, pour éponger les coûts associés à la formation et à l'embauche de nouveaux employés.

Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants

Ce programme donne l'occasion aux parents à faible revenu ou prestataires d'aide au revenu de participer à des programmes de formation et d'emploi qui les aideront à obtenir et à garder un emploi ou à progresser sur le marché du travail.

Promotion de l'autonomie

Acquisition de compétences

Dans le cadre de ce programme, des possibilités de formation professionnelle sont offertes dans des emplois en forte demande ou dans des secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre

qualifiée, soit directement sous forme de services de soutien aux particuliers, soit par l'intermédiaire d'organismes communautaires offrant des programmes en vertu de contrats passés avec la Direction des SEFP.

Entente Canada-Manitoba concernant les travailleurs âgés

Projet pilote

Le projet pilote de l'entente Canada-Manitoba concernant les travailleurs âgés appuie les projets qui aident les travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Le programme est conçu pour permettre aux travailleurs âgés d'acquérir des compétences leur ouvrant des perspectives de carrière intéressantes, d'obtenir une subvention salariale directe et d'accéder facilement aux services d'emploi.

Résultats au 31 mars 2003

	Clients servis en 2002-2003		
	Reports 2001-2002	Nouveaux clients 2002-2003	Total de clients 2002-2003
Services de création directe d'emploi	194	1 947	2 141
Total – Services de création directe d'emploi	194	1 947	2 141
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	72	70	142
Partenaires pour l'emploi	37	47	84
Carrières nouvelles	47	160	207
Subventions salariales	28	78	106
Prestations nationales pour enfants	223	263	486
Total - Partenariats	407	618	1 025
Acquisition des compétences	57	226	283
Total – Promotion de l'autonomie	57	226	283
Projet pilote pour les travailleurs âgés	S.O	24	24
Total général	658	2 815	3 473

Résultats au 31 mars 2003

	Nombre d'abandons en 2002-2003	Nombre de clients embauchés ou poursuivant leur formation en 2002-2003	
	Nombre	Nombre	%
Tous les programmes des SEFP	2 651	1 654	62

4 (g) Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négalif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	4 102,2	78,00	4 078,1	24,1	
Total des autres dépenses	1 985,3		1 877,1	108,2	
Soutien à la formation	3 208,1		3 856,2	(648,1)	1
Promotion de l'autonomie	450,3		668,9	(218,6)	2
Moins : somme récupérable de Services à la famille et Logement	(195,3)		(300,0)	104,7	3
Total, poste secondaire	9 550,6		10 180,3	(629,7)	

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise sur pied d'un seul projet pilote pour les travailleurs âgés; aux coûts moins élevés du Programme de subventions salariales; au report de la date du lancement du Parkland Community Futures Project; au nombre moins élevé de demandes de la part de tiers dans le cadre de Partenaires pour l'emploi; à la réduction des coûts de soutien à la formation des bénéficiaires de la Prestation nationale pour enfants; à la réduction des coûts liés à Carrières nouvelles à la suite de la diminution des activités de formation préalables à l'emploi dans le secteur de l'hydroélectricité dans le nord du Manitoba; et à une sous-utilisation des services régionaux en raison du nombre moins élevé de clients demandant plus de soutien financier.
2. La sous-utilisation des crédits est due à un nombre moins élevé que prévu de clients recevant une aide financière en vertu du programme d'acquisition de compétences, en raison de la baisse du nombre de personnes envoyées par Services à la famille et Logement.
3. Le dépassement des crédits (diminution des sommes récupérables) est dû à la réduction des coûts du Programme de subventions salariales.

Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Grâce au financement versé dans le cadre de l'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs, une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi ne sont accordées qu'aux personnes qui ont le droit de travailler au Canada et qui touchent actuellement des prestations d'assurance-emploi, qui en ont reçues au cours des trois dernières années ou qui ont touché des prestations de maternité ou de paternité au cours des cinq dernières années.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains, à des groupes d'employeurs et à des groupes communautaires pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux participants admissibles d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à

l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une expérience en milieu de travail.

Acquisition de compétences

Le programme est destiné à aider les clients admissibles à suivre une formation axée sur l'acquisition de compétences ou une formation en apprentissage, ou à se perfectionner pour pouvoir trouver plus facilement un emploi durable. Les clients admissibles peuvent bénéficier de subventions pour la formation axée sur les compétences. Le montant de ces subventions est négocié en fonction d'un plan d'emploi qui est établi conjointement. Les clients peuvent également obtenir des prêts par l'entremise des Centres d'emploi (administrés par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba). Ces prêts doivent permettre aux clients d'obtenir les fonds nécessaires pour contribuer au plan d'emploi établi conjointement.

Aide au travail indépendant

L'aide au travail indépendant est destinée aux personnes admissibles qui désirent créer leur propre emploi en se lançant dans les affaires. Le programme est administré par des commanditaires locaux qui doivent évaluer le projet d'entreprise de chaque personne; déterminer si la personne en question est bonne candidate; guider l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'entreprise; donner des conseils et un soutien; et diriger la personne vers d'autres services au besoin. Les candidats doivent être prêts à fournir de l'argent, du travail ou du matériel pour lancer leur entreprise.

Subventions salariales

Le programme de subventions salariales aide les Manitobains au chômage à trouver un emploi durable au moyen d'expériences de travail. Il peut ainsi les aider à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme.

Mesures provinciales

Des mesures provinciales sont prévues pour tous les Canadiens, y compris les prestataires de l'assurance-emploi, les bénéficiaires de l'aide au revenu et les personnes qui risquent de perdre leur emploi.

Services d'aide à l'emploi

C'est sous forme de services divers pouvant être adaptés aux besoins particuliers des clients ou des localités que les Services d'aide à l'emploi aident les personnes au chômage à se préparer pour des emplois, à les trouver et à les conserver. Les services peuvent provenir de divers organismes qui offrent certains ou l'ensemble des services suivants : élaboration de plans de retour au travail; gestion de cas; counseling d'emploi; information sur le marché du travail; aide à la recherche d'emploi; clubs de recherche d'emploi; service de présentation et de placement; services de diagnostic et d'évaluation; accès à d'autres services.

Partenariats du marché du travail

Le programme aide les groupes d'employeurs et d'employés, les associations sectorielles et d'autres partenaires communautaires à concevoir, à formuler et à mettre en œuvre des plans de ressources humaines pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre des secteurs offrant de nouveaux débouchés et des emplois en forte demande. Parmi les activités découlant du programme, mentionnons les activités d'adaptation de la main-d'œuvre pour faciliter l'embauche des travailleurs menacés de perdre leur emploi; la planification du perfectionnement de la main-d'œuvre pour

soutenir le marché du travail local; la création et la promotion d'activités de formation à des fins spécifiques.

Recherche et innovation

Le programme aide financièrement les organismes qui se consacrent à la recherche ou à la conception de projets concrets visant à trouver de nouvelles façons d'aider les gens à se préparer pour des emplois durables, à les obtenir ou à les conserver, ou encore de projets mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre à l'échelle régionale ou provinciale.

Service national de placement

Le Service national de placement s'adresse à l'ensemble des Canadiens.

Détermination des besoins en services et counseling d'emploi

Cette étape permet de déterminer les besoins des particuliers en matière de services et de programmes d'emploi et d'aide temporaire au revenu, et de les orienter éventuellement vers les services appropriés. Les participants remplissent parfois un questionnaire servant à évaluer leur aptitude à l'emploi. Le personnel peut décider de l'admissibilité des participants à l'assurance-emploi et orienter ceux qui sont employables vers les ressources qui les aideront dans leur recherche d'emploi, et ceux qui ne le sont pas vers des services de counseling d'emploi.

Le counseling d'emploi comprend une évaluation approfondie des obstacles à l'emploi, des compétences et des points forts, ainsi que l'élaboration d'un plan d'emploi sur lequel les parties se sont entendues. Les conseillers négocient le montant de l'aide financière puis font un suivi avec le client afin d'évaluer les résultats ou de réexaminer le plan.

Service de placement

Ce service prévoit l'échange de renseignements sur les possibilités d'emploi et de formation, ce qui permet aux sans-emploi de s'informer sur les postes vacants tout en aidant les employeurs à embaucher des personnes qualifiées. L'information est recueillie de façon continue et mise à jour quotidiennement. Elle existe sous forme électronique et imprimée et est notamment accessible selon la formule du libre-service aux guichets emplois, sur Internet, au Service de placement électronique et au moyen du système de télémessagerie sur l'emploi.

Information sur le marché du travail

Le programme permet la collecte, l'analyse, la production et la diffusion de l'information relative aux tendances et aux conditions du marché du travail à l'échelle locale, provinciale et nationale. Cette information vise à aider les personnes en chômage à se trouver un emploi, les travailleurs à s'engager dans des activités de perfectionnement professionnel, et les employeurs, étudiants, gouvernements et fournisseurs de services à mener à bien leurs activités. Ce sont essentiellement les services d'information sur le marché du travail des gouvernements fédéral et provinciaux qui s'occupent de recueillir les données; cependant, le personnel des Centres d'emploi peut aussi recueillir l'information locale. Ces renseignements sont ensuite transmis sous forme électronique et imprimée.

Activités prévues pour les programmes découlant de l'Entente sur le développement du marché du travail

Programme	Clients servis		
	en 2002-2003		
	Reports 2001-2002	Nouveaux clients 2002-2003	Total de clients 2002-2003
PRESTATIONS D'EMPLOI			
Partenaires pour l'emploi	292	1 427	1 719
Acquisition de compétences (<i>inclut l'apprentissage</i>)	2 903	2 952	5 855
Aide au travail indépendant	239	258	497
Subventions salariales	219	381	600
Total Prestations	3 653	5 018	8 671
MESURES PROVINCIALES			
Services d'aide à l'emploi	1 509	12 170	13 679
Partenariats du marché du travail *	S.O.	S.O.	S.O.
Recherche et innovation *	S.O.	S.O.	S.O.
Total Mesures	1 509	12 170	13 679
Total général	5 162	17 188	22 350
SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT			
Nombre total de dossiers créés	S.O.	28 751	28 751
Service de placement et offres d'emploi	S.O.	17 010	17 010
Information sur le marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.

* Les clients ne sont pas directement servis dans le cadre de ces programmes.

Entente sur le développement du marché du travail – Résultats

	Objectifs visés 2002-2003	Résultats 2002-2003 au 31 mars 2003
Nombre de retours au travail	9 000	10 078
Prestations non versées par l'AE	30 500 000 \$	36 936 721 \$

Développement durable

Intégration des principes du développement durable et des lignes directrices s'y rapportant

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs, une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province. La Direction est consciente que la réalisation de cet objectif contribue de façon significative au développement durable. Les efforts se poursuivent afin de mieux faire connaître au

personnel les principes du développement durable et les lignes directrices s'y rapportant, ainsi que la façon dont on peut les intégrer et les renforcer dans les programmes et services de la Direction.

Mesures favorisant le développement durable

En 2002-2003, la Direction a déployé des efforts en ce sens en utilisant du papier et des cartouches de toner recyclés, en encourageant les photocopies recto verso et en favorisant les téléconférences. Dans le cadre de ses activités, la Direction s'est aussi engagée par contrat avec des fournisseurs de services issus du milieu communautaire, dont des organismes autochtones.

4 (h) Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négalif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des salaires et avantages sociaux	5 596,2	117,00	5 604,4	(8,2)	
Total des autres dépenses	863,1		545,6	317,5	1
Soutien à la formation	44 409,5		48 958,0	(4 548,5)	2
Total, poste secondaire	50 868,8	117,00	55 108,0	(4 239,2)	

1. Le dépassement des crédits est dû aux coûts de location de locaux partagés avec le gouvernement fédéral (Développement des ressources humaines Canada).
2. La sous-utilisation des crédits est due à la réduction des coûts de soutien à la formation et au taux de chômage moins élevé que prévu.

Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail

Le Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) fournit le personnel et le service de secrétariat nécessaires à l'avancement de l'ordre du jour des ministres du marché du travail tel qu'il est énoncé par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux chargés de ce domaine. Le FMMT doit renforcer la collaboration et inciter à une réflexion stratégique sur un certain nombre de priorités essentielles pour les provinces, les territoires et le Canada. Ces autorités voient en ce forum un outil permettant de renforcer leur travail de collaboration. La responsabilité du Secrétariat du FMMT dure deux ans et c'est le Manitoba qui devrait l'assumer du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2003. Cette responsabilité sera alors transférée à la Nouvelle-Écosse.

Le Secrétariat du FMMT appuie et coordonne les activités reliées aux priorités énoncées par les ministres du marché du travail. Toute la documentation et toutes les réunions officielles du FMMT sont dans les deux langues officielles. Parmi les activités entreprises par le Secrétariat, il faut mentionner les suivantes :

- **Gestion des réunions** : il a planifié, organisé et coprésidé les réunions et les téléconférences prévues dans le cadre du FMMT pour les ministres, les sous-ministres et d'autres participants;
- **Gestion de l'information** : il a compilé les dossiers et la documentation du FMMT y compris les comptes rendus des décisions prises aux réunions et téléconférences. Il a également contribué à la production et à la distribution de certains produits, y compris des documents publics produits par l'intermédiaire du FMMT, notamment les suivants :
 - rapport sur la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre;

- rapport des ministres provinciaux et territoriaux du marché du travail intitulé *Investir dans les compétences au profit de tous les Canadiens : l'avenir des Ententes de développement du marché du travail*;
 - *Compilation des programmes et des services d'emploi canadiens à l'intention des jeunes*;
 - rapport conjoint du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) et des ministres du marché du travail intitulé *Un effort concerté en vue de renforcer l'apprentissage et la formation de la main-d'œuvre*.
- **Gestion des groupes de travail** : il a facilité et surveillé les activités de plusieurs groupes de travail bipartites (provinces et territoires) et tripartites (gouvernement fédéral, provinces et territoires), dont les suivants :
 - **Groupe de l'information sur le marché du travail** - Ce groupe est chargé d'établir et de diffuser des données et des produits d'information à l'échelle provinciale, territoriale et nationale;
 - **Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre** - Ce groupe est chargé de faire appliquer les dispositions du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre;
 - **Groupe de l'information et de la coordination dans le cadre des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA)** - Ce groupe se concentre sur les EDRHA dans le contexte des provinces et des territoires;
 - **Groupe chargé des ententes sur le marché du travail** - Ce groupe met l'accent sur le partage d'information concernant les ententes sur le marché du travail.
 - **Gestion des dépenses** : il doit rendre des comptes sur le plan financier et gérer le budget du FMMT, qui énonce notamment les dépenses du Secrétariat du FMMT, du secrétariat responsable des questions de mobilité de la main-d'œuvre et de celui qui est responsable de l'information sur le marché du travail.

Développement durable

Le personnel du Secrétariat du FMMT converge ses efforts de développement durable dans le secteur des approvisionnements. Le Secrétariat achète du papier et des cartouches de toner recyclés et réutilise les relieurs à feuilles mobiles et d'autres fournitures de bureau quand il le peut. On a loué un nouveau photocopieur plus efficace et l'utilisation de photocopies recto verso est encouragée.

4 (j) Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003 ETP	\$	Écart positif (négaif)	Note expl.
Total des salaires et avantages sociaux	186,4	3,00	142,4	44,0	1
Total des autres dépenses	507,8		623,0	(115,2)	2
Total, poste secondaire	694,2	3,00	765,4	(71,2)	

1. Le dépassement des crédits est dû aux trois membres du personnel ayant obtenu une classification plus élevée et à des avantages sociaux plus élevés que prévu.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la réduction des coûts à la suite du retard dans la mise sur pied du Groupe de l'information sur le marché du travail.

Subventions en capital

Les subventions en capital sont prévues pour couvrir les dépenses en capital des universités et des collèges communautaires. Le rapport annuel du Conseil de l'éducation postsecondaire fournit des renseignements supplémentaires sur les subventions.

5 Subventions en capital

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	\$		
Universités	12 975,0		12 975,0	0,0	
Collèges	2 245,6		2 245,6	0,0	
Total, poste secondaire	15 220,6		15 220,6	0,0	

Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations

Ce poste principal sert à tenir compte de l'amortissement des biens en immobilisations.

6 (a) Service de bureautique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003 ETP	\$	Écart positif (néгатif)	Note expl.
Amortissement – Matériel informatique et transition	60,8	68,7		(7,9)	
Amortissement – Utilisation générale de logiciels	10,1	12,3		(2,2)	
Permis d'utilisation générale de logiciels	21,6	21,6		0,0	
Total, poste secondaire	92,5	102,6		(10,1)	

6 (b) Amortissement

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003 ETP	\$	Écart positif (néгатif)	Note expl.
Amortissement	498,8	133,9		(365,0)	1
Total, poste secondaire	498,8	133,9		(365,0)	

6 (c) Frais d'intérêts

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003 ETP	\$	Écart positif (néгатif)	Note expl.
Permis d'utilisation générale de logiciels	382,1	107,6		(274,5)	1
Total, poste secondaire	382,1	107,6		(274,5)	

1. Le montant prévu pour 2002-2003 n'a pas été redressé pour compenser la mutation de la Formation professionnelle et l'éducation permanente du ministère de l'Éducation et de la Jeunesse au cours de l'exercice 2002-2003.

PARTIE B – IMMOBILISATIONS

Immobilisations

En 1999-2000, la Province a adopté une nouvelle convention comptable pour les immobilisations corporelles. Cette nouvelle convention repose sur les normes établies par l'Institut canadien des comptables agréés. En vertu de ces normes, les dépenses d'immobilisations corporelles doivent être amorties sur la durée de vie utile des biens. Ainsi, les coûts des immobilisations corporelles sont étalés sur leur durée d'utilisation et l'amortissement est inscrit au chapitre des dépenses dans l'état des opérations.

On entend par immobilisations corporelles les biens dont la durée de vie utile dépasse une année et qui sont acquis, construits ou développés, et conservés pour être utilisés et non revendus. Les immobilisations corporelles dont la valeur est inférieure à la limite de capitalisation établie seront inscrites au chapitre des dépenses dans l'année de leur acquisition.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses prévues 2002-2003		Écart positif (négaif)	Note expl.
		ETP	\$		
Total des autres dépenses	-	-	-	-	

Renseignements financiers

**Ministère de l'Enseignement postsecondaire et
de la Formation professionnelle**

**État de rapprochement
(en milliers de dollars)**

Détails	
Budget des dépenses 2001-2002	413 403,5
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- Éducation et Jeunesse	2 401,2
- Crédits d'autorisation (réforme interne, réaménagement de l'effectif et augmentation générale des salaires)	108,6
- Finances (dette publique)	85,7
- Éducation et Jeunesse (transfert en cours d'exercice de Formation professionnelle et éducation permanente)	90 852,4
Affectation de fonds au ministère suivant :	
- Éducation et Jeunesse (Centre Louis-Riel)	(100,0)
Autres écarts positifs (négatifs)	(4 238,8)
Budget des dépenses 2002-2003	502 512,6

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (négatif)	Note explicative
Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle					
44-1	Administration et finances				
28.4	(a) Traitement de la ministre	28.4	28.0	0.4	
204.2	(b) Cabinet de la ministre et bureau de la sous-ministre	183.0	183.4	(0.4)	
73.0	- Salaires et avantages sociaux	54.0	50.1	3.9	
300.0	- Autres dépenses	300.0	300.0	0.0	
	(c) Administration et finances				
605.6	Total 44-1	565.4	561.5	3.9	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (néгатif)	Note explicative
44-2	Soutien aux collèges et aux universités				
(a)	Conseil de l'enseignement postsecondaire				
643.9	- Salaires et avantages sociaux	591.4	591.0	0.4	
239.9	- Autres dépenses	240.3	232.1	8.2	
251,057.0	Subventions de fonctionnement aux universités	251,645.6	247,124.8	4,520.8	1
1,400.0	Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire	1,400.0	500.0	900.0	2
(d)	Subventions aux collèges				
68,365.9	- Subventions de fonctionnement	68,365.9	67,272.1	1,093.8	
857.0	- Interuniversités nord	857.0	842.7	14.3	
(e)	Initiative d'expansion des collèges				
197.7	- Salaires et avantages sociaux	170.3	161.4	8.9	
48.2	- Autres dépenses	47.8	51.8	(4.0)	
14,700.0	- Subventions de l'IEC	14,975.0	10,200.0	4,775.0	3
5,513.1	Programme Accès	5,513.1	5,306.1	207.0	
2,669.6	Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle	2,748.2	1,229.0	1,519.2	4
(h)	Centre Stevenson				
1,401.7	- Salaires et avantages sociaux	1,175.0	1,039.9	135.1	
0.0	- Autres dépenses	0.0	1,013.9	(1,013.9)	5
(1,401.7)	- Moins : Somme récupérable du Red River College	(1,175.0)	0.0	(1,175.0)	6
345,692.3	Total 44-2	346,554.6	335,564.8	10,989.8	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-3 Aide aux étudiants et Bureau de prêts-étudiants du Manitoba				
	(a) Direction de l'aide aux étudiants				
2,081.4	- Salaires et avantages sociaux	2,249.7	2,026.2	223.5	
685.7	- Autres dépenses	791.4	1,078.9	(287.5)	7
2,562.1	- Prêts et bourses	2,450.6	2,252.8	197.8	
6,260.0	- Fonds manitobain de bourses du millénaire	4,810.5	5,705.6	(895.1)	8
5,000.0	- Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba	5,000.0	5,000.0	0.0	
	- Crédit d'impôt pour la formation du Manitoba	310.6	11,070.4	(10,759.8)	9
11,000.0	- Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	10,986.8	9,177.3	1,809.5	10
2,100.2	- Subventions canadiennes pour études	1,795.1	1,755.0	40.1	
11,027.8	- Subventions de remise sur les frais de scolarité	11,529.8	11,027.8	502.0	
2,891.3	- Aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2,331.3	0.0	2,331.3	11
(2,891.3)	- Moins : Somme récupérable de Santé Manitoba	(2,331.3)	0.0	(2,331.3)	12
	(b) Bureau de prêts-étudiants du Manitoba				
908.4	- Salaires et avantages sociaux	839.3	516.4	322.9	13
294.3	- Autres dépenses	368.1	771.5	(403.4)	14
6,115.3	- Administration du portefeuille de prêts	2,826.1	4,663.2	(1,837.1)	15
1,762.4	- Exemption d'intérêt et réduction des dettes	843.1	1,101.2	(258.1)	16
49,797.6	Total 44-3	44,801.1	56,146.3	(11,345.2)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4 Formation professionnelle et éducation permanente				
	(a) Administration de la Division				
817.5	- Salaires et avantages sociaux	892.9	581.6	311.3	17
211.4	- Autres dépenses	282.4	232.9	49.5	18
	(b) Éducation internationale				
122.1	- Salaires et avantages sociaux	48.3	6.1	42.2	19
283.7	- Autres dépenses	237.2	116.2	121.0	20
	(c) Apprentissage et alphabétisation des adultes				
347.5	- Salaires et avantages sociaux	287.2	280.4	6.8	
77.9	- Autres dépenses	91.9	93.7	(1.8)	
13,636.9	- Centres d'apprentissage pour adultes	13,621.2	15,005.0	(1,383.8)	21
1,329.5	- Autres subventions	1,311.2	1,349.2	(38.0)	
	(e) Partenariats de formation professionnelle avec l'industrie				
577.3	- Salaires et avantages sociaux	588.5	523.8	64.7	22
118.4	- Autres dépenses	135.8	130.4	5.4	
1,045.0	- Soutien à la formation	1,065.0	1,145.0	(80.0)	
	(f) Apprentissage				
2,654.1	- Salaires et avantages sociaux	2,824.4	2,792.6	31.8	
667.5	- Autres dépenses	1,095.2	1,076.9	18.3	
2,909.9	- Soutien à la formation	2,224.8	2,023.0	201.8	23
	(g) Services de l'emploi et de la formation professionnelle				
4,078.1	- Salaires et avantages sociaux	4,102.2	4,156.5	(54.3)	
1,877.1	- Autres dépenses	1,985.3	1,997.1	(11.8)	
3,856.2	- Soutien à la formation	3,208.1	2,961.3	246.8	
668.9	- Promotion de l'autonomie	450.3	597.8	(147.5)	24
(300.0)	- Moins : Somme récupérable de Services à la famille et Logement	(195.3)	(222.9)	27.6	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (négatif)	Note explicative
44-4 Formation professionnelle et éducation permanente (suite)					
(h) Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail					
5,604.4	- Salaires et avantages sociaux	5,596.2	5,507.7	88.5	
545.6	- Autres dépenses	863.1	474.9	388.2	25
48,958.0	- Soutien à la formation	44,409.5	48,109.2	(3,699.7)	26
(i) Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail					
142.4	- Salaires et avantages sociaux	186.4	176.0	10.4	
623.0	- Autres dépenses	507.8	389.9	117.9	27
90,852.4	Total 44-4	85,819.6	89,504.3	(3,684.7)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles		Écart positif (négatif)	Note explicative
		2002-2003	2001-2002		
	44-5 Subventions en capital				
12,975.0	(a) Universités	12,975.0	13,475.0	(500.0)	
2,245.6	(b) Collèges	2,245.6	2,245.6	0.0	
15,220.6	Total 44-5	15,220.6	15,720.6	(500.0)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Estimation 2002-2003	Affectation budgétaire	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2001-2002	Écart positif (négatif)	Note explicative
44-6	Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations				
(a)	Service de bureautique				
68.7	- Amortissement - Matériel informatique et transition	60.8	38.5	22.3	
12.3	- Amortissement - Utilisation générale de logiciels	10.1	6.9	3.2	
21.6	- Permis d'utilisation générale de logiciels	21.6	0.0	21.6	
133.9	Amortissement	498.9	75.0	423.9	
107.6	Frais d'intérêts	382.1	89.0	293.1	
344.1	Total 44-6	973.5	209.4	764.1	
502,512.6	Total des crédits : Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle	493,934.8	497,706.9	(3,772.1)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

1. L'augmentation est due à la hausse de 1,7 % des subventions de fonctionnement approuvée en 2002-2003 et au financement du Plan de gestion des ressources médicales en région rurale. Elle est compensée en partie par des rajustements divers.
2. L'augmentation est due aux nouveaux programmes approuvés en 2002-2003.
3. L'augmentation est due au financement de nouveaux programmes en vertu de l'Initiative d'expansion des collèges et au coût de location payé au Red River College pour le Centre Stevenson, tel qu'établi dans la révision des prévisions budgétaires de 2002-2003.
4. L'augmentation est due à la hausse de l'aide financière destinée à l'entente interprovinciale de formation en médecine vétérinaire. Elle est compensée en partie par une légère diminution dans le secteur de l'optométrie.
5. La diminution est due au fait que le fonctionnement du Centre Stevenson est assuré par le Red River College depuis le 1^{er} avril 2002.
6. La diminution (augmentation de la somme récupérable) est due à la création d'un nouveau poste secondaire afin de recouvrer les coûts salariaux du Red River College à compter du 1^{er} avril 2002.
7. La diminution est due principalement aux coûts de rénovation payés en 2001-2002, aux honoraires d'experts non renouvelables payés en 2001-2002 pour une étude sur la rationalisation de divers projets, à la baisse des coûts relatifs au système ACRS en 2002-2003 et aux honoraires professionnels payés pour des solutions commerciales en ligne pendant la mise sur pied du Bureau de prêts-étudiants du Manitoba.
8. La diminution est due au nombre moins élevé de bourses accordées en 2002-2003 en raison de divers facteurs (plus d'abandons scolaires, étudiants qui n'ont pas encaissé leurs chèques de prêts, modification de la charge de cours des étudiants).
9. La diminution est due à l'élimination du programme dans les prévisions de 2002-2003.
10. L'augmentation est due aux efforts plus soutenus en 2002-2003 pour s'assurer que les paiements sont versés à un moment plus approprié, conformément au calendrier de paiement du Fonds canadien des bourses d'études du millénaire.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

11. L'augmentation est due au fait que 2002-2003 représentait la première année au cours de laquelle le Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine était financé par la Direction de l'aide aux étudiants.
12. La diminution (augmentation de la somme récupérable) est due au fait que 2002-2003 représentait la première année au cours de laquelle le Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine était financé par la Direction de l'aide aux étudiants.
13. L'augmentation est due à l'ajout de huit nouveaux ETP en 2002-2003, à sept postes comblés en 2002-2003 parce que le Bureau n'est pas entré en fonction avant août 2001, au personnel occasionnel embauché en 2002-2003 pour diminuer la charge de travail pendant les périodes de pointe (41,1 \$), au remboursement versé à la Direction de l'aide aux étudiants pour deux postes prêtés aux services d'information et à des rajustements divers nets. L'augmentation est compensée en partie par deux postes laissés vacants en 2002-2003.
14. La diminution est due aux honoraires professionnels non renouvelables payés au Credit Union Central of Manitoba et à Cost Effective Solutions, ainsi qu'aux coûts de gestion et de mise en œuvre d'un projet et aux coûts de rénovation des locaux du Bureau (tous non renouvelables) encourus en 2001-2002 lors de l'entrée en fonction du Bureau. La diminution est compensée en partie par la hausse des coûts opérationnels en 2002-2003 dus à l'entrée en fonction du Bureau en août 2001.
15. La diminution est due à la réduction des subventions pour intérêt sur les prêts-étudiants en 2002-2003 à la suite de la baisse de 5,3 % à 4,1 % du taux préférentiel moyen; à la réduction des prêts consentis à la suite de l'établissement, à l'automne 2001, d'un processus de vérification du revenu avant le versement des prêts et en raison de la situation plus enviable sur le marché du travail en 2002-2003; à la réduction des paiements pour prime de risque versés aux institutions financières en 2002-2003 en raison de l'abandon progressif du programme de prêts à risque avec la Banque Royale; et à la réduction de la provision pour perte en raison du nombre moins élevé de versements sur prêt. La diminution est compensée en partie par divers rajustements mineurs.
16. La diminution est due à la situation plus enviable sur le marché du travail pour les étudiants en 2002-2003, ce qui a eu pour effet de réduire les exemptions d'intérêt et les paiements pour réduction de la dette, qui sont fondés sur les besoins financiers des étudiants.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

17. L'augmentation est due principalement à quatre postes laissés vacants en 2001-2002, au personnel détaché de la Division pour être affecté à l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord, au détachement de deux postes affectés à la prestation des services du ministère en ligne à titre de directeur du contenu du site Web et de concepteur du site Web, et à divers rajustements mineurs. L'augmentation est compensée en partie par un poste laissé vacant en 2002-2003.
18. L'augmentation est due principalement à la part assumée par la Direction en 2002-2003 des coûts liés à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation d'un système perfectionné d'évaluation et de reconnaissance des acquis au Winnipeg Technical College; à la hausse des coûts relatifs au système ACRS en 2002-2003; et à la hausse des frais de déplacement du personnel affecté à l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord. L'augmentation est compensée en partie par divers rajustements mineurs.
19. L'augmentation est due au fait que la Direction n'est pas entrée en fonction avant juillet 2001.
20. L'augmentation est due au fait que la Direction n'est pas entrée en fonction avant juillet 2001.
21. La diminution est due à la réduction du financement des Centres d'apprentissage pour adultes dans les prévisions de 2002-2003. Elle est compensée en partie par divers rajustements.
22. L'augmentation est due principalement à la reclassification de deux postes en 2002-2003, à deux postes laissés vacants en 2001-2002 et à divers rajustements mineurs.
23. L'augmentation est due principalement à la hausse des coûts liés à l'aide au revenu en 2002-2003, à la suite de l'augmentation de 4,3 % des coûts de formation au Red River College, au Assiniboine Community College et au Keewatin Community College; au rajustement d'horaire engendré par l'établissement, en 2002-2003, de rapports de conciliation trimestriels plutôt qu'annuels pour les collèges; et à l'augmentation du nombre de cours de formation en milieu communautaire donnés par les collèges dans les localités éloignées du Manitoba en 2002-2003. L'augmentation est compensée en partie par la diminution des classes de formation pour conducteur de grue.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

24. La diminution est due à la réduction du nombre de clients recevant une aide financière en vertu du programme d'acquisition des compétences en 2002-2003, en raison de la baisse du nombre de personnes envoyées par Services à la famille et Logement.
25. L'augmentation est due aux coûts relatifs au système ACRS revenant à Services de l'emploi et formation professionnelle en 2001-2002 pour les centres d'emploi dont les coûts de location sont partagés, à l'augmentation des frais de déplacement et à divers rajustements.
26. La diminution est due principalement à l'adoption, en 2002-2003, de la méthode de la comptabilité d'exercice au lieu de la méthode de la comptabilité de caisse en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail, mettant ainsi fin à la reconnaissance de paiement des avances de fonds aux fournisseurs de services en fin d'exercice pour les années à venir; à la réduction du financement des programmes conformément à l'exercice de gestion des dépenses de 2002-2003; à la réduction du financement des programmes pour compenser les coûts relatifs au système ACRS de 2002-2003; et à la diminution des coûts associés aux conditions de vie des apprentis et des coûts de soutien à la formation en 2002-2003. La diminution est compensée en partie par la hausse des frais de scolarité et des coûts de soutien à la formation en 2002-2003.
27. L'augmentation est due à l'entrée en fonction du groupe de l'information sur le marché du travail, qui n'a eu lieu qu'au cours du troisième trimestre de 2001-2002.

Éducation postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des recettes par source

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Recettes réelles 2001-2002	Recettes réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2002-2003	Recettes prévues 2002-2003	Écart positif négatif	Note expl.
Programmes actuellement en cours							
Gouvernement du Canada							
1,729.5	1,742.1	(12.6)	(a) Subventions canadiennes pour études	1,742.1	2,100.2	(358.1)	1
470.0	474.7	(4.7)	(b) Frais de service, Programme canadien de prêts aux étudiants	474.7	470.0	4.7	
9,308.9	11,125.8	(1,816.9)	(c) Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11,125.8	11,131.0	(5.2)	2
55,362.2	54,940.8	421.4	(d) Entente sur le développement du marché du travail	54,940.8	54,617.0	323.8	3
274.2	312.9	(38.7)	(e) Forum des ministres du marché du travail	312.9	382.7	(69.8)	4
0.0	145.1	(145.1)	(f) Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés	145.1	355.6	(210.5)	5
70.0	35.0	35.0	(g) Enquête sur les compétences 2002	35.0	0.0	35.0	
67,214.8	68,776.4	(1,561.6)	Total	68,776.4	69,056.5	(280.1)	
Autres recettes – Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle							
1,347.8	334.8	1,013.0	(a) Droits de scolarité	334.8	338.5	(3.7)	
355.4	479.8	(124.4)	(b) Divers	479.8	392.7	87.1	6
1,703.2	814.6	888.6	Total	814.6	731.2	83.4	
Total – Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle							
68,918.0	69,591.0	(673.0)		69,591.0	69,787.7	(196.7)	

Sommaire des recettes par source

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2003 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

1. La diminution est due au traitement d'un nombre de bourses moins élevé que prévu.
2. L'augmentation sera compensée par le transfert des coûts de location des installations communes du gouvernement fédéral à la Province.
3. La diminution est due à la réduction du financement de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) allant de pair avec la réduction de la participation fédérale aux activités du FMMT.
4. La diminution est due au fait qu'un seul projet a été approuvé aux fins de financement en 2002-2003 dans le cadre de ce projet fédérale, ce qui a eu pour effet de réduire les dépenses.
5. L'augmentation est liée à la récupération des dépenses encourues par le Manitoba au nom du Canada en 2002-2003 pour le calcul de la taille de l'échantillon de l'enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences professionnelles des adultes en 2002.
6. L'augmentation est principalement due aux intérêts liés au Bureau de prêts-étudiants du Manitoba, qui correspondent à environ 3,0 millions de dollars de prêts de novembre 2002 à mars 2003, à un taux préférentiel projeté de 4,5 %, auquel s'ajoute 2,5 % pour lequel les recettes n'étaient pas incluses dans les prévisions de 2002-2003.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années

Pour les exercices entre le 31 mars 1999 et le 31 mars 2003 *

Poste budgétaire principal	1998-1999		1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$
44-1 Administration et finances		0.0		0.0		356.3	5.00	561.5	5.00	565.4
44-2 Soutien aux collèges et aux universités	17.00	287,552.2	23.00	301,293.6	33.50	318,861.6	33.50	335,564.8	35.50	346,554.6
44-3 Aide aux étudiants et Bureau de prêts-étudiants du Manitoba	36.50	26,185.1	37.50	39,324.3	48.50	52,521.2	56.00	56,146.3	69.25	44,801.1
44-4 Formation professionnelle et éducation permanente	259.50	73,321.8	279.50	83,319.7	265.00	88,620.0	279.00	89,504.3	281.00	85,819.6
Total partiel	313.00	387,059.1	340.00	423,937.6	347.00	460,359.1	373.50	481,776.9	390.75	477,740.7
44-5 Subventions en capital		13,585.6		13,185.6		42,685.6		15,720.6		15,220.6
44-6 Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations		-		1,001.9		1,150.6		209.4		973.5
Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle	313.00	400,644.7	340.00	438,125.1	347.00	504,195.3	373.50	497,706.9	390.75	493,934.8

* Les dépenses réelles historiques ont été redressées pour tenir compte des transferts de programmes entre ministères, dans le but de faciliter la comparaison des chiffres d'un exercice à l'autre.

Annexes

Tableau 1
Programme d'aide aux étudiants
Du 1^{er} août 2002 au 31 juillet 2003

Total des montants accordés												
Etablissement	N ^{bre} d'étudiants ayant traité une demande	N ^{bre} d'étudiants ayant reçu de prêt	PCE	PEGM	AE	PGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	Total	Total BECM/ BGM
Université du Manitoba	4,964	3,777	15,255,147	7,933,524	23,675	78,800	1,074,336	561	703,527	1,970,000	27,039,570	5,428,462 1,322,886 6,751,348
Université du Manitoba - CUSB	140	101	375,811	196,706	0	3,400	0	0	10,250	0	586,167	138,950 26,538 165,488
Red River College	1,829	1,215	4,355,938	2,173,423	2,585	29,600	429,164	289	311,247	0	7,302,246	1,169,365 678,888 1,848,253
Université de Winnipeg	1,455	1,069	3,768,919	1,866,445	1,164	19,200	256,156	0	240,355	0	6,152,239	1,184,402 332,075 1,516,477
Assiniboine Community College	415	273	971,120	541,427	0	11,800	0	0	56,040	0	1,580,387	208,660 208,364 417,024
Université de Brandon	836	662	2,693,947	1,372,096	0	26,800	120,140	0	109,356	0	4,322,334	1,064,375 238,995 1,303,370
Keewatin Community College	169	111	483,100	247,710	0	12,800	67,707	0	61,468	0	872,785	177,627 96,333 273,960
Autre établissement manitobain public	297	186	636,483	346,519	0	3,600	0	0	33,688	0	1,020,290	80,452 177,003 257,455
Autre établissement provincial	1,670	1,227	5,297,536	3,046,879	12,867	45,200	0	0	328,694	0	8,731,176	543,465 1,949,375 2,492,840
Autre établissement canadien	1,547	1,268	6,115,271	3,439,609	28,001	4,200	0	1,440	104,488	155,000	9,848,009	2,289,314 1,031,240 3,320,554
Ailleurs	355	304	1,809,116	1,103,220	24,160	0	0	1,110	29,425	20,000	2,987,031	0 102,581 102,581
Total	13,677	10,193	41,761,483	22,267,558	92,452	235,400	1,947,503	3,400	1,988,538	2,145,000	70,442,234	12,285,072 6,164,278 18,449,350

Nombre d'étudiants ayant reçu une aide												
Etablissement	PCE	PEGM	AE	PGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	BECM	BGM		
Université du Manitoba	3,748	3,039	21	394	135	1	430	107	1,505	390		
Université du Manitoba - CUSB	101	87	0	17	0	0	7	0	41	9		
Red River College	1,194	897	3	148	46	1	179	0	321	194		
Université de Winnipeg	1,057	818	1	96	21	0	118	0	343	105		
Assiniboine Community College	265	227	0	59	0	0	39	0	61	63		
Université de Brandon	662	525	0	134	13	0	78	0	302	74		
Keewatin Community College	108	87	0	64	7	0	39	0	45	28		
Autre établissement manitobain public	186	154	0	18	0	0	20	0	23	47		
Autre établissement provincial	1,215	1,007	16	226	0	0	217	0	142	478		
Autre établissement canadien	1,258	1,111	23	21	0	1	54	8	589	275		
Ailleurs	303	277	16	0	0	1	9	1	0	26		
Total	10,097	8,229	80	1,177	222	4	1,190	116	3,372	1,689		

* Ces chiffres ne comprennent pas les étudiants du Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine.

PCE - Prêts canadiens aux étudiants (temps plein et partiel) - un max. de 165 \$ la semaine

PEGM - Prêts-étudiants du gouvernement du Manitoba - max. de 110 \$ la semaine

AE - Aide aux études - non remboursable, max. de 40 \$ la semaine en sus du PCE et du PEGM

PGPA - Prince de Galles - Princesse Anne - non remboursable, 200 \$ aux étudiants autochtones ayant un besoin estimatif de 1 \$

BA - Bourse d'accès - non remboursable, destinée aux étudiants des programmes Accés, remplace le PEGM

PSM - Programmes spéciaux du Manitoba - aide remboursable accordée par le Comité d'appel à la place de l'AE

SCE - Subventions canadiennes pour études (à temps plein ou partiel) - subventions fédérales non remboursables

PAFERM - Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine - subventions conditionnelles de 15 000 \$ et de 20 000 \$

destinées aux étudiants et aux résidents en médecine, recouvrables du ministère de la Santé

BECM - Bourses d'études canadiennes du millénaire - utilisées à des fins de remboursement de prêts, de 1 000 \$ à 4 500 \$

BGM - Bourse du gouvernement du Manitoba - utilisée à des fins de remboursement de prêts, de 100 \$ à 5 720 \$

Advanced Education and Training

Annual Report
2002 – 2003



104-01799/

MINISTER OF ADVANCED EDUCATION AND TRAINING

Room 156
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

The Honourable Peter Liba
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

May It Please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Department of Advanced Education and Training for the fiscal year ending March 31, 2003.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in cursive script, reading "Diane McGifford".

Honourable Diane McGifford





Deputy Minister of Advanced Education and Training

Room 162
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

Honourable Diane McGifford
Minister of Advanced Education and Training
Room 156 Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Dear Minister:

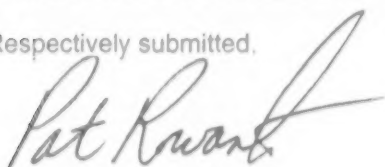
It is with a great sense of accomplishment that I present to you the Annual Report of Manitoba Advanced Education and Training for the period April 1, 2002 to March 31, 2003.

Over the past year, the department has made great strides in advancing a number of initiatives that are successfully serving the training and post-secondary education needs of Manitobans. Of particular pride are developments related to the cross-sectoral application of Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR), registration and accountability of Adult Learning Centres, targeted training in preparation for the Manitoba Northern Hydro Training Initiative, and the opening of Red River College Princess Street Campus. Additionally, in order to enhance accessibility to high quality and relevant post-secondary education in northern Manitoba, the department has worked with stakeholders across the province to create a conceptual foundation for development of the upcoming innovative University College of the North (UCN). Lastly, but of equal importance, the department, through its Employment Centres, new Adult Learning Centres and expanded Apprenticeship program has created a province-wide public service delivery system that is second to none across Canada. Each and every one of these initiatives will provide Manitobans throughout the province with relevant and flexible education and training options that lead to successful employment and future economic prosperity.

I am also pleased to report that, during the past year, our sectoral partnerships have grown in number, quality and importance. We acknowledge that our appreciation to Manitobans across the training and post-secondary education sectors can never be overstated nor under-emphasized.

As Manitoba's economy continues to develop and the demand of employers for a highly skilled and knowledgeable workforce increases, it is incumbent upon the department to provide a comprehensive and coordinated training and post-secondary education system. Each year the number of learners increases and the types of programming required to meet their needs changes. As noted above, great strides have been achieved, but at the same time, I am very aware that more remains to be done. Thanks to the devotion and commitment of departmental staff and Manitobans across all geographic, social and economic sectors, I am confident that the challenges of tomorrow will be met with continued success.

Respectfully submitted,



Pat Rowantree
Deputy Minister



Table of Contents

TITLE	PAGE
Preface	
Report Structure.....	1
Mandate	1
Mission	1
Responsibilities	2
Programming and Services Overview	2
Organization Chart.....	5
 PART A – OPERATING EXPENSES	
ADVANCED EDUCATION AND TRAINING	
 Administration and Finance	
Minister's Salary.....	9
Executive Support	9
Administration and Finance	10
 Support for Universities and Colleges	
Council on Post-Secondary Education	11
University Operating Grants	12
Post-Secondary Strategic Initiatives Fund	12
College Grants	12
College Expansion Initiative	12
Access Programs.....	13
Advanced Education and Training Assistance	14
Stevenson Aviation Centre	14
 Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau	15
 Training and Continuing Education	
Division Administration	22
International Education	24
Adult Learning and Literacy	25
Industry Training Partnerships.....	28
Apprenticeship	32
Employment and Training Services	38
Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement	41
Forum of Labour Market Ministers' Secretariat	45
 Capital Grants	47
 Amortization and Other Costs Related to Capital Assets	49

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment	51
---------------------------------	-----------

Financial Information

Reconciliation Statement	57
Expenditure Summary	58
Revenue Summary	69
Five Year Expenditure and Staffing Summary	71

Appendices

Table

Student Financial Assistance Program Awards	75
---	----

Preface

Report Structure

The Annual Report is organized in accordance with the departmental appropriation structure, which reflects the departments' authorized votes approved by the Legislative Assembly. The Report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the departments' objectives, actual results achieved, financial performance and variances, and presents a five-year historical table showing the departmental expenditures and staffing. In October 2002, the departments of Education, Training and Youth and Advanced Education were re-organized into Education and Youth and Advanced Education and Training. A single Deputy Minister reports to both Ministers. Expenditure and revenue variance explanations previously contained in the Public Accounts of Manitoba are now provided in the Annual Report.

Mandate

Manitoba Advanced Education and Training is charged with the responsibility of setting priorities and allocating funds to the province's post-secondary institutions and to skills development and training initiatives. The Department is also responsible for providing policy direction on administrative matters of the education and training system under authority of the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba.

- The Apprenticeship and Trades Qualifications Act
- The Brandon University Act
- The Colleges Act
- The Council on Post-Secondary Education Act
- The Department of Labour Act
(as it applies to certain training programs)
- The Student Aid Act
- The University of Manitoba Act
- The University of Winnipeg Act
- The Private Vocational Schools Act

In addition to identifying broad educational and skills development goals, the Department is responsible for the overall legislative and regulatory structure governing the advanced education and training system.

The Department works with school divisions, colleges, universities and other educational and training bodies to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training.

Manitoba Advanced Education and Training represents the province in negotiations with other provincial/territorial governments and the federal government and participates in meetings related to education and training with a variety of governmental and non-governmental groups.

Mission

The mission of Manitoba Advanced Education and Training is to provide access to relevant education and training that is of high quality, affordable, available and responsive. An educated citizenry and a skilled and adaptable workforce are considered Manitoba's most important assets in a knowledge-intensive society. All citizens should have the opportunity to develop their individual potential and contribute to the economic, social and cultural life of Manitoba in a global context.

The advanced education and training sectors comprise the following elements:

- post-secondary education;
- training and continuing education supported by public funds; and
- training and continuing education supported by other than public funds (e.g., provided by employers or professional groups).

Manitoba Advanced Education and Training is committed to focusing on five primary goals to achieve its mission. These goals are:

- to improve success rates in all programs and institutions;
- to expand the range of people served;
- to better integrate and support knowledge and skill development within economic and social priorities;
- to build the capacity of institutions and the community to support learning; and
- to build partnerships within and across sectors.

In carrying out its mission, the Department is guided by the following principles:

- Excellence
- Equity
- Openness
- Responsiveness
- Choice and individual responsibility
- Relevance
- Integration
- Accountability

Responsibilities

The primary responsibility of Manitoba Advanced Education and Training is to facilitate the improvement of learning at the post-secondary and skills training levels. Emphasis is placed upon enhancing learner performance, delineating roles and responsibilities across the education and training systems, and facilitating the development and sharing of new knowledge.

The overall responsibilities of the Minister include:

- setting strategic direction for post-secondary education and skills development, and articulating appropriate legislative and regulatory structures;
- setting priorities for, and allocating funds to, post-secondary education and to skills development and training initiatives;
- providing leadership in labour force development in partnership with Manitoba business and industry and other relevant provincial departments;
- working in cooperation with school divisions, colleges, universities and other educational and training institutions and organizations to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training; and
- representing the province in negotiations with the federal and other governments, and participating in meetings related to education and training with a variety of public and private sector organizations.

Programming and Services Overview

For the year ending March 31, 2003, the programs and services are budgeted under six main appropriations: Administration and Finance, Support for Universities and Colleges, Manitoba Student Aid and Manitoba Student Loan Service Bureau, Training and Continuing Education, Capital Grants, and Amortization and Other Costs Related to Capital Assets.

Manitoba's commitment to advanced education and training includes funding three community colleges and École technique et professionnelle, three universities and Collège universitaire de Saint-Boniface and skills development and training initiatives.

I Corporate Initiatives

In keeping with government's vision to promote economic/social and environmental prosperity for all Manitobans, three department-wide initiatives have been enhanced with corporate mandates. These initiatives include Aboriginal education and training, learning technologies, and sustainable development. Manitoba's changing demographics, the globalization of information, and the need for economic/social/environmental accountability will receive high levels of coordination within and across post-secondary/training sectors.

The Department continues to work towards ensuring that sustainable development and climate change-related initiatives are coordinated, included and integrated in all department activities. A Sustainable Development (SD) Coordinator provides leadership and coordination of sustainable development and climate change-related initiatives for the department.

Throughout 2002/03, the Department participated in numerous government-wide sustainable development climate change-related initiatives. Activities include: the Sustainable Development Procurement Group and Procurement Council; providing departmental representation on the Sustainability Indicators and Reporting Working Group; providing committee support to the Sustainable Development Innovation Fund Advisory Committee and the Climate Change Advisory Committee, including the assessment of projects for grant approval; supporting the Climate Change Task Force Working Group.

II Post-Secondary Education

Post-secondary education is a significant priority for the Government of Manitoba, as evidenced by the creation of Advanced Education and Training.

In 2002/03, enrollment at the universities and the Collège was comprised of 26,235 full-time students and 21,877 part-time students.

Community college full-time enrollments for 2002/03 were estimated at 12,187 and part-time enrollments were estimated at 1,808.

III Skills Training

Training and Continuing Education undertakes and administers activities and programs aimed at providing Manitobans with the skills, knowledge and experience required to meet the current and changing demands of the labour market in support of economic and social development in Manitoba. This occurs through the provision of access to education and training opportunities, which furthers skills development and leads to sustainable employment.

To respond to Manitoba's changing labour context and to support economic growth and social well being, the Department has established the following goals:

- to build a skilled workforce aligned with labour market needs and emerging opportunities;
- to enhance access to relevant learning opportunities for all Manitobans; and
- to create integrated and high quality education and training systems.

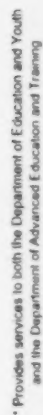
These goals are achieved within Training and Continuing Education through the following areas: Adult Learning and Literacy, Industry Training Partnerships, Apprenticeship, and Employment and Training Services (ETS).

The Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement, which is managed through ETS, is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. In 2002/03, through the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement, 10,078 Employment Insurance (EI) clients returned to work with unpaid benefits to the EI Account of \$36,936,721.

IV Manitoba Student Aid and The Manitoba Student Loan Service Bureau

Manitoba Student Aid provides supplementary financial assistance to those students who face financial barriers, with the objective of improving accessibility to post-secondary institutions. In 2002/03, approximately \$40.9 million was budgeted for this program including: \$2.6 million for loans and bursaries; \$5.0 million for the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative; \$2.1 million for Canada Study Grants; \$6.3 million for the Manitoba Bursary; \$11.0 million for the Canada Millennium Scholarship Fund; \$11.0 million for the Tuition Rebate Grants; and \$2.9 million for the Medical Student/Resident Financial Assistance Program, which is cost recoverable from the Department of Health. Approximately 15,000 applications for Student Aid were processed in the 2002/03 program year.

The Manitoba Student Loan Service Bureau began operations effective August 1, 2001 to administer Manitoba student loans. The branch combines new functions that were previously contracted from national banks as well as the existing student loan administration functions. In 2002/03, approximately \$9.1 million was budgeted for this program, including \$6.1 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks, and \$1.8 million for Interest Relief and Debt Reduction Programs.



PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

Administration and Finance provides executive planning and management of departmental policies and programs. Administrative support is provided through the Department of Education and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

Executive Support

This line provides additional compensation to which individuals appointed to the Executive Council are entitled.

The Minister's and Deputy Minister's office provide educational leadership to Manitoba education systems, which ensure the provision of high quality and equitable training and education programs together with support services. In addition, administrative leadership is provided to the departments to ensure the effective, efficient coordination of human and financial resources.

1 (a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Total Salaries and Employee Benefits	28.4	1.00	28.4	0.0	
Total Sub-Appropriation	28.4	1.00	28.4	0.0	

1 (b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Total Salaries and Employee Benefits	183.0	4.00	204.2	(21.2)	
Total Other Expenditures	54.0		73.0	(19.0)	1
Total Sub-Appropriation	237.0	4.00	277.2	(40.2)	

1. Under expenditure is due to miscellaneous variances.

Administration and Finance

Administrative support is provided through the Department of Education and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

1 (c) Administration and Finance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	300.0		300.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	300.0		300.0	0.0	

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education

The Council on Post-Secondary Education approves new programs and allocates financial resources to the public universities and community colleges of Manitoba. The Council also coordinates post-secondary programs and policy development within the system. Specific details of Council activities may be found in its annual report.

As stated in its legislation, the mandate of the Council on Post-Secondary Education is to allocate financial resources to the public universities, community colleges, and to private religious colleges of the province; to plan and coordinate the development of a post-secondary education system that promotes excellence in and accessibility to education; to support the coordination and integration of services and facilities; and to promote fiscal responsibility.

In 2002/03, the Council allocated \$261.6 million in grants to The University of Manitoba, The University of Winnipeg, Brandon University and Collège universitaire de Saint-Boniface, of which \$13.0 million was included under Capital Grants. In addition, the Council allocated \$4.5 million in grants to the Canadian Mennonite University, Providence College and Seminary, William and Catherine Booth College and the Steinbach Bible College in support of approximately 1,475 full-time equivalent qualifying students.

In 2002/03, the Council allocated \$71.0 million in grants to Red River College, Assiniboine and Keewatin community colleges and the École technique et professionnelle, of which \$2.2 million was included under Capital Grants. In addition, the Council provided \$0.5 million to the Winnipeg Technical College.

In addition to operating and capital grants, the Council allocated \$0.5 million to stimulate change and to reward innovative developments from the System Restructuring Envelope and \$0.9 million to fund new programming from the Strategic Program Envelope. In 2002/03, the Council allocated \$5.5 million to the ACCESS programs to provide program support.

2 (a) Council on Post-Secondary Education

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	(Under) \$000	
Total Salaries and Employee Benefits	591.4	11.00	643.9	(52.5)	1
Total Other Expenditures	240.3		239.9	0.4	
Total Sub-Appropriation	831.7	11.00	883.8	(52.1)	

1. Under expenditure results from three position vacancies.

2 (b) University Operating Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Other Expenditures	251,645.6		251,057.0	588.6	
Total Sub-Appropriation	251,645.6		251,057.0	588.6	

2 (c) Post-Secondary Strategic Initiatives Fund

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Other Expenditures	1,400.0		1,400.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	1,400.0		1,400.0	0.0	

2 (d) College Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Operating Grants	68,365.9		68,365.9	0.0	
Inter-Universities North	857.0		857.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	69,222.9		69,222.9	0.0	

College Expansion Initiative

The College Expansion Initiative (CEI) supports the growth of Manitoba's public college system by working collaboratively with the four public colleges, and with the Council on Post-Secondary Education.

All four institutions, Red River College, Assiniboine Community College, Keewatin Community College and École technique et professionnelle, have worked with CEI in developing multi-year expansion plans. These plans capture each college's vision for a particular area of expansion that draws upon the strengths of the college.

CEI presents expansion proposals, drawn from the multi-year plans, to the Council on Post-Secondary Education on behalf of the colleges. The Council has the authority to grant funding approval for all expansion activity.

In 2002/03, CEI invested \$4.5 million in the college system. The investments have resulted in the creation of new and expanded programs that meet the needs of the labour markets. With every investment, CEI ensures that it meets some of the following goals: address labour market needs; attention given to the needs of under-served groups; enhance youth participation; improve student success; encourage innovation in the college system; and stimulate workplace-based programming.

2 (e) College Expansion Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	(Under) \$000	
Total Salaries and Employee Benefits	170.3	3.00	197.7	(27.4)	
Other Expenditures	47.8		48.2	(0.4)	
College Expansion Initiative Grants	14,975.0		14,700.0	275.0	
Total Sub-Appropriation	15,193.1	3.00	14,945.9	247.2	

ACCESS Program

ACCESS Program provides post-secondary educational opportunities to Manitoba residents from under-represented groups. These programs enhance accessibility and success at Manitoba's public post-secondary institutions.

Primary activities undertaken by the Council on Post-Secondary Education consist of coordination and administrative support for the ACCESS programs and services offered by The University of Manitoba, Brandon University, The University of Winnipeg, Red River College and Keewatin Community College. The provision of financial support to some of the students enrolled in these programs is administered by Manitoba Student Aid.

ACCESS Program provides funding to five post-secondary institutions and students for specialized programs for individuals who have faced barriers to post-secondary education. In 2002/03, enrollments were 1,309. Programs report that 93.5% of graduates are expected to be employed or continuing their education and 100% of employed graduates are expected to be working in jobs related to their field of study. The student profile of the ACCESS Programs includes Aboriginals (65%), Females (73.7%), Single Parents (24.7%) and Immigrants or members of a visible minority (5.7%). In 2002/03 the province budgeted \$5.5 million for these programs.

2 (f) Access Programs

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	(Under) \$000	
Total Other Expenditures	5,513.1		5,513.1	0.0	
Total Sub-Appropriation	5,513.1		5,513.1	0.0	

Advanced Education and Training Assistance

The Council on Post-Secondary Education provides grant funding in support of Inter-provincial Training Agreements. Funding is provided to enable Manitoba students to be educated in professions where demand has been identified and training is not available in Manitoba.

2 (g) Advanced Education and Training Assistance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Other Expenditures	2,748.2		2,669.6	78.6	
Total Sub-Appropriation	2,748.2		2,669.6	78.6	

Stevenson Aviation Centre

Delivers nationally accredited aviation and aerospace training programs to address skill and labour market requirements. Department staff are seconded to Red River College to manage the operations and instructional delivery.

2 (h) Stevenson Aviation Centre

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	1,175.0	21.50	1,401.7	(226.7)	
Total Other Expenditures	-		-	0.0	
Less: Recoverable from Red River College	(1,175.0)		(1,401.7)	226.7	
Total Sub-Appropriation	0.0	21.50	0.0	0.0	

Manitoba Student Aid and The Manitoba Student Loan Service Bureau

Manitoba Student Aid Branch

The Manitoba Student Aid Branch, through the administration of the Canada Student Loans Program (CSLP) and the Manitoba Student Aid Program, provides financial assistance for educational purposes to post-secondary students whose finances limit their educational opportunities.

Manitoba Student Aid is a needs-based program designed to supplement, but not replace, the resources available to post-secondary students. The cost of a post-secondary education is considered to be the primary responsibility of students and their immediate families. Assistance is based on an assessment of financial need that compares the applicant's allowable educational costs to his or her available resources.

The Student Aid Act, which was proclaimed in 2001, legislatively establishes the Manitoba Bursary, provides a higher degree of program accountability for the Student Aid Program, and promotes the key principles of accessibility and affordability to post-secondary education for Manitoba students.

Loans of up to \$275 per week are available through a 60/40% federal-provincial cost-sharing arrangement. The maximum Canada Student Loan (CSL) is \$165 per week of study and the maximum Manitoba Student Loan (MSL) is \$110 per week of study. Students whose needs exceed the combined Canada and Manitoba Student loans may be eligible for non-repayable Manitoba Study Assistance of up to a maximum of \$40 per week. In total, eligible students may receive up to \$315 per week of study. One assessment determines both CSL and MSL awards, making it possible for students to have a complete financial picture as of their class start date.

Manitoba Student Aid also administers the Canada Millennium Scholarship Bursary to Manitoba's post-secondary students on behalf of the Canada Millennium Scholarship Foundation (CMSF). The federal government, in response to rising student loan debt loads and loan default rates, established the CMSF in 1998. Manitoba's share of the \$2.5 billion scholarship endowment, based on population, is projected to be \$11 million each year over a 10-year period. These awards are granted to those Manitoba Student Aid recipients who have the highest assessed financial need, who have successfully completed at least one year of previous post-secondary studies, and who are studying at the undergraduate level in Canada. For the 2002/03 academic year, approximately 3,400 Manitoba students were awarded these bursaries. Awards ranged from \$1,000 to \$4,500 per student. These awards were used to pay down the students' loan debt.

The Manitoba Bursary is designed to improve affordability to post-secondary education for Manitoba students. This bursary will assist all students studying in Canada, in particular those in the first year of studies and those in graduate programs, since these groups are not eligible for CMSF bursary awards. The 2002/03 budget for the Manitoba Bursary is \$6.3 million. Approximately 1,700 students received this bursary in 2002/03 with awards averaging \$3,650. Together, the Canada Millennium Scholarship Bursary and the Manitoba Bursary helped reduce the level of debt incurred by students, for the 2002/03 program year, to approximately \$6,000.

Manitoba Student Aid also administers special targeted assistance programs such as the Access Bursary and the Prince of Wales/ Princess Anne Award for Aboriginal students. In addition, Student Aid administers the following federal Canada Study Grant programs: for disabled students, up to \$8,000 to offset the costs of exceptional education-related services or equipment and an additional \$2,000 for disabled students with high needs; for women in Ph.D. studies, up to \$3,000 if enrolled in non-traditional programs; and for high-need part-time students, up to \$1,200 if they are unable to

study on a full-time basis. A federal grant is also available which provides students with dependants up to \$60 per week of study.

Manitoba Student Aid provides Tuition Rebate Grants to Manitoba public colleges and universities in recognition that institutions are providing students with a 10% tuition fee reduction from 1999/2000 tuition fee levels. Student Aid also provides \$5 million in grants through the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative (MSBI) to match private donations to Manitoba's public post-secondary institutions towards scholarships and bursaries.

Manitoba Student Aid is in its second year of a three-year initiative to provide Aboriginal Education Awards. These awards are funded through MSBI in partnership with the Business Council of Manitoba (BCM) and the governments of Canada and Manitoba. Up to \$75,000 per year raised by BCM through private donations from their members will be matched by the same level of funding from both the federal and provincial governments. For the 2002/03 academic year, awards totalling \$202,500 were made to 83 Aboriginal students at Manitoba's seven public post-secondary institutions. The purpose of this partnership is to increase Aboriginal participation in post-secondary education and to increase their employment opportunities.

Manitoba Student Aid administers grant funding in support of Aboriginal Languages of Manitoba Inc. and the Churchill Northern Studies Centre.

Manitoba Student Aid administers the Educational Assistance Option of the Medical Student/Resident Financial Assistance Program (MSRFAP) on behalf of the Department of Health. This option of the program provides financial assistance in the form of a conditional grant to students and residents studying medicine in the province of Manitoba as well as Manitoba students undertaking medical studies in French at the University of Ottawa. Manitoba MD graduates from The University of Manitoba who are undertaking approved post-graduate medical programs at other Canadian and American universities are eligible as well. Upon completion of their training, physicians who participate in the program commit to working in the province of Manitoba for a period of one year for each grant they receive or repay the money with interest.

Awards in the amount of \$15,000 are offered to undergraduate third and fourth year medical students. Awards in the amount of \$20,000 are offered to Medical Residents in their final year of Family Practice. Residents in other approved residencies are eligible for \$20,000 in each of two years. In 2002/03, 116 students received a total of \$2,145,000 in conditional grants.

Manitoba Student Aid, in cooperation with MB4Youth of the Department of Education and Youth, administers the Youth Transition: From Work to Post-Secondary Education bursary program. In 2002/03, 18 students were completing their work experience and received a \$3,000 bursary towards their post-secondary education.

Manitoba Student Aid has implemented the Designation Policy that was approved in January 2002 by Cabinet. This policy is designed to strengthen student consumer protection, reduce default rates on student loans and help students make informed choices about post-secondary education. In 2002/03, the program designated approximately 80 institutions in Manitoba and approximately 1,000 institutions throughout the world.

Manitoba Student Aid has an interactive online application and website to provide greater access to students on a 24-hour/7-day-a-week basis. The online application uses cutting-edge technology to interact with applicants, determining the information required and guiding them to complete the application. Within minutes of completing an online application, the students receive an estimate of financial assistance. Students applying online are also mailed a Notice of Assistance in about a week, which indicates their CSL and MSL awards. Approximately 60% of applications were

submitted via the Internet. The online application process contributes to Manitoba Student Aid's sustainable development activities by decreasing the processing of hard copy documents.

For the 2002/03 program year, Manitoba Student Aid processed 14,304 applications for Canada Student Loans and Manitoba Student Loans. Student Aid also processed 216 applications for Manitoba Study Assistance and 234 applications for Part-time Canada Student Loans. Approximately 45,500 requests for information and assistance were handled over the telephone. Services were provided in person to an additional 27,200 current and potential applicants. In-person interviews were conducted with students who had special or high financial needs, and where necessary, applications were processed on a priority basis to address the needs of students in critical financial situations. The Appeal Committee reviewed 659 appeals.

Manitoba Student Aid's Student Advisors provide one-on-one interaction with at-risk students, promote program awareness, help reduce student loan default rates and liaise with Manitoba post-secondary institutions. The Aboriginal Liaison Officer also develops and maintains links with Aboriginal stakeholders, increases Aboriginal participation in post-secondary education and liaises with the ACCESS Program.

Private Vocational Institutions

Private Vocational Institutions (PVI) administers The Private Vocational Institutions Act, Manitoba Regulation 237/02, and provides policy direction regarding private vocational institutions to ensure compliance with the Act and regulation. There were 45 private vocational institutions registered in 2002/03.

Sustainable Development

Activities include purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies, where possible, and use of duplex copying is encouraged.

3 (a) Manitoba Student Aid

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	FTE	Estimate 2002/03 \$000	Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
Total Salaries and Employee Benefits	2,249.7	48.50	2,081.4	168.3	
Total Other Expenditures	791.4		685.7	105.7	1
Loans and Bursaries	2,450.6		2,562.1	(111.5)	
Manitoba Millennium Bursary Fund	4,810.5		6,260.0	(1,449.5)	2
Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative	5,000.0		5,000.0	0.0	
Manitoba Learning Tax Credit	310.6		0.0	310.6	3
Canada Millennium Scholarship Fund	10,986.8		11,000.0	(13.2)	
Canada Study Grants	1,795.1		2,100.2	(305.1)	4
Tuition Rebate Grants	11,529.8		11,027.8	502.0	
Medical Student/Resident Financial Assistance	2,331.3		2,891.3	(560.0)	5
Less: Recoverable from Health	(2,331.3)		(2,891.3)	560.0	6
Total Sub-Appropriation	39,924.5	48.50	40,717.2	(792.7)	

1. Over expenditure is from higher travel costs as a result of out-of-province travel to attend federal meetings related to the delivery of the Canada Student Loans and Canada Millennium Scholarship Bursary Fund, higher postal costs resulting from processing 2001/02 year-end invoices in 2002/03, Wide-Area Network charges, employee training and stationery/office supplies greater than anticipated and increase in advertising/promotional materials to assist in the delivery of Private Vocational Schools.
2. Under expenditure results from changes in student course loads, the implementation of the verification "audit" of students' pre-study earnings and students withdrawing from their program, resulting in a lower amount of Manitoba Bursary funds being paid out.
3. Over expenditure is from claims for credits made by taxpayers for the years prior to 2001, the year the Manitoba Learning Tax Credit was abolished. Claims for prior years may be made for a period up to three years after the end of the taxation year.
4. Under expenditure results from fewer awards being processed than anticipated.
5. Under expenditure is due to the total number of students approved for assistance being lower than originally anticipated due to fewer medical students applying.
6. Over expenditure (reduced recovery) is due to the total number of students approved for assistance being lower than originally anticipated due to fewer medical students applying.

Manitoba Student Loan Service Bureau

The Service Bureau began operations August 1, 2001 to administer Manitoba student loans. The Service Bureau combines new functions that were previously contracted from national banks as well as the existing student loan administration functions.

The Service Bureau is responsible for the strategic planning, policy development, management and administration of the new provincial direct financing arrangements and student loan administration functions. For loan portfolio consistency, the Service Bureau is also responsible for the existing loan portfolio administration functions that were previously part of Manitoba Student Aid. The Service

Bureau's functions include responsibilities for the operations that are normally characterized as the loan portfolio management of student financial assistance.

The Service Bureau requires \$5.7 million and 22.75 Full Time Equivalents (FTEs) in new resources over a five-year phase-in period. Together with the five existing loan portfolio positions transferred from Student Aid, the current staff complement is 19.75 FTEs and after full phase-in will total 27.75 FTEs. The staff phase-in added 7.25 FTEs in 2002/03 and will include 4.00 FTEs in 2003/04 and 2.00 FTEs in each of the final two years.

The primary functions of the Service Bureau include provincial loan financing, money management and investment, loan disbursement, repayment and collections as well as existing loan administration that is common to both new loans provided by the Bureau and old loans currently held by the national banks. These primary functions include loan portfolio management, the management of the application of loan remission programs, interest relief and debt reduction and rebate programs. Additional areas of responsibility include overall processing operations, implementing effective default and risk management practices, student information and debt management services, maximizing revenue collection for related services while minimizing loan administration costs, and the delivery of industry competitive customer service.

The Service Bureau has signed a three-year renewable agreement with the Credit Union Central of Manitoba (CUCM) for the use of their loan administration system called *Profile* in the provision and collection of loans. CUCM provides system support to the Service Bureau in the same manner as they provide to their member credit unions.

The specific responsibilities of the Service Bureau include:

- Establishing approximately \$30 million in direct government financing and Loan Act Authority annually with the Department of Finance;
- Disbursing approximately \$30 million annually in loans to approximately 12,000 student clients;
- Managing an existing student loan portfolio of approximately \$75 million currently held by national banks involving approximately 25,000 students;
- Managing the new direct government financed student loan portfolio of approximately \$15 million accumulating annually;
- Managing the risk, student default strategy and the repayment and collection processes associated with the student loan portfolio;
- Managing the annual application of the \$6.3 million Manitoba Bursary and the \$11 million Canada Millennium Scholarship Bursary loan remissions to approximately 5,000 eligible student accounts;
- Managing the annual loan administration component of the approximately \$2.9 million Medical Student/Resident Financial Assistance Program for approximately 160 students, on behalf of Manitoba Health;
- Managing the annual \$1.8 million Interest Relief and Debt Reduction Programs to approximately 2,000 eligible students;
- Managing the loans administration for new and existing loans including annual expenditures of approximately \$6.1 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks;
- Implementing appropriate money management practices and activities including investment and borrowing strategies;
- Establishing and maintaining all credit, investment, liability and asset accounts with the Department of Finance; and
- Establishing and maintaining disbursement and repayment accounts with the Credit Union Central.

3 (b) Manitoba Student Loan Service Bureau

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	839.3	20.75	908.4	(69.1)	
Total Other Expenditures	368.1		294.3	73.8	1
Loan Portfolio Administration	2,826.1		6,115.3	(3,289.2)	2
Interest Relief and Debt Reduction	843.1		1,762.4	(919.3)	3
Total Sub-Appropriation	4,876.6	20.75	9,080.4	(4,203.8)	

1. Over expenditure relates to the creation of a new communications product to provide students with information on available funding, eligibility, repayment options and procedures to follow in applying for a loan, furniture and equipment costs resulting from the Bureau's re-location, higher equipment, office, training and postage costs than budgeted as a result of 2002/03 being the first full year of operation for the Bureau which meant that historical costs were not available for Estimates purposes, and salary for Manager of Loan Administration seconded from the Credit Union Central budgeted in salaries but paid out of other expenditures, partly offset by ACRS costs paid by the Financial and Administrative Services Branch and other miscellaneous variances.
2. Under expenditure is due to a lower actual prime lending rate of 4.2% versus a higher projected prime lending rate of 6.2%, combined with fewer loan awards issued, lower Provision for Loss as a result of fewer loan disbursements, banks consolidating fewer risk loans than anticipated resulting in lower Risk Premium expense, lower Loan Rebates as a result of fewer students applying for rebates than anticipated offset by higher number of claims paid out subject to interest.
3. Under expenditure is due to fewer students applying for interest relief than anticipated as a result of an improved job market and the unpredictability of the usage of interest relief by students.

Training and Continuing Education

The vision of Training and Continuing Education (TCE) is to provide continuous learning and personal empowerment, which is the foundation of a prosperous and healthy Manitoba.

TCE is committed to providing the information, opportunities and inspiration for Manitobans to acquire skills, knowledge, experience and employment. Through partnerships, TCE enables Manitobans to contribute to a dynamic province built on individual, workplace and community strengths.

This is accomplished by providing:

- assistance and advisory support to facilitate skills training and upgrading for both existing and new workers, undertaking human resource planning and development within key industrial sectors and to promote awareness and leadership regarding new areas of skills training considered essential to a skilled Manitoba workforce;
- development, coordination and dissemination of labour market information, which supports the delivery of labour market related programs and activities, and helps unemployed individuals in their job search; analysis that supports education program and policy development and facilitates links between education, employers and the needs of the labour market; promotion of labour market mobility, and support for federal/provincial labour market consultations, negotiations and agreements;
- advice to the Minister with respect to skill needs in the Manitoba labour market; training for apprentices for designated trades consistent with industry requirements; developing new trades in order to meet new skill requirements and emerging trades; developing regulations, curricula and examinations in support of new and existing apprenticeable trades, including the development of compulsory certification trades; administering regulatory requirements for apprenticeship training in designated trades; providing advice to individuals on trades careers and certification matters; supporting Manitoba's economic growth by coordinating the development of highly skilled workers; supporting increased worker job security and labour mobility through journey person certification at nationally supported and industry defined standards;
- support for transition to work for students and youth by offering career development information; providing registration, referral, job search and job placement services, and establishing partnerships with the public and private sectors to create employment and training opportunities;
- support to enable Manitobans to have the ability to understand and employ printed information in daily living activities at work, at home, and in the community;
- assistance to Manitobans who are experiencing barriers to employment, in preparing for, gaining and maintaining sustainable employment through direct service including support for training, and through partnerships with community, industry and employer groups;
- employment and skills training programs and services which promote job opportunities, primarily for income assistance and employment insurance clients;
- first point of contact for international education matters; enhancing international recognition of Manitoba as an excellent source of high quality, affordable education and training programs, services and products; increasing the cross-cultural exposure of Manitobans through mutually beneficial international educational interchanges.

The Office of the Assistant Deputy Minister (ADM) oversees the Training and Continuing Education Division, providing strategic direction, coordination and integration relating to policy, program and budget issues for the TCE programs. The ADM's office provides support to the centralized programs, as well as administrative and support services in respect of departmental priorities and goals. Project activities for the ADM's office include providing information, briefing materials, and administration services in addition to representation on various committees and working groups.

The following branches/initiatives report to the Assistant Deputy Minister:

Training and Continuing Education

- Division Administration
- International Education (from April 1, 2002 to November 1, 2002, at which time the Branch began reporting to the Deputy Minister).
- Adult Learning and Literacy*
- Industry Training Partnerships
- Apprenticeship
- Employment and Training Services
- Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement
- Forum of Labour Market Ministers' Secretariat

Advanced Education and Training

- Manitoba Student Aid **
- Manitoba Student Loan Service Bureau **

* Effective September 25, 2002, responsibility for Adult Learning and Literacy moved to the Department of Advanced Education and Training from the Department of Education and Youth.

** From April 1, 2002 to November 18, 2002, at which time the branches began reporting to the Executive Director, Student Support and Special Initiatives.

Division Administration

The Division Administration Office provides strategic direction, coordination and integration relating to fiscal responsibility, policy and utilization of financial resources for the Training and Continuing Education (TCE) programs.

The Branch develops effective management practices for TCE's human and financial resources and provides administrative and specialized financial services to TCE including coordination and involvement in policy, procedures, financial reporting, program cashflow and estimates preparation.

Special project activities for TCE include providing information, coordination of briefing materials, financial analysis of Treasury Board documents and budget to actual and year over year expenditure variances, administrative services and consultations, as well as coordination and support in the area of special initiatives and projects.

4 (a) Division Administration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	892.9	13.00	817.5	75.4	
Total Other Expenditures	282.4		211.4	71.0	1
Total Sub-Appropriation	1,175.3	13.00	1,028.9	146.4	

1. Over expenditure results from operating costs related to the creation of the Education Relations office; the branch's share of the development, implementation and evaluation costs of a comprehensive Prior Learning Assessment and Recognition system at the Winnipeg Technical College, start-up costs for the establishment of the Hydro Northern Training Initiative and higher ACRS costs than anticipated.

Finance Administration and Development Unit

The Unit provides divisional administration and finance services for TCE branches, Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau in financial policy formulation for complex matters, financial analysis, financial systems support and consultation, financial management and reporting, estimates preparation, program cash flow and program initiatives. Additional support is given for accommodation management, Manitoba Emergency Measures Organization matters, coordination of the government-paid parking program, archiving and records management, and public access to information.

Intergovernmental Relations

The activities in 2002/03 included:

- Continued to support the implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) including participation in the Labour Mobility Coordinating Group (LMCG), a federal/provincial/territorial working group charged with the implementation of the chapter.
- Represented Manitoba on the Labour Market Information group of the Forum of Labour Market Ministers (FLMM).
- Coordinated Manitoba's participation on FLMM working groups including the Labour Market Development Agreement (LMDA) group and the Aboriginal Human Resources Development Group (AHRDA) Information and Coordination Task Group.
- Continued to provide briefings related to labour market matters including preparation for the Western Premiers' Conference and First Ministers' Meetings.
- Supported activities related to the Manitoba/New Brunswick Memorandum of Understanding including development and implementation of the work plan.

Sustainable Development

The Finance Administration and Development Unit has provided coordination and support for the Department's efforts in improving awareness and implementing procurement policies for Sustainable Development. A working team was established to work on the Sustainable Development Procurement Actions in October 2002 with participation from all branches and divisions of the Department. Training courses are planned for the future. The Sustainable Development effort was initiated in this branch by using recycled paper and toner, as well as utilization of Duplexing Printers. Waste paper is also sent for recycling.

International Education

The International Education Branch (IEB) was formed in 2001 to meet a number of provincial objectives as part of Manitoba's International Education Strategy. These objectives include promoting global awareness/competency and increasing the cross-cultural exposure of Manitobans through mutually beneficial international educational interchanges; maximizing the benefits of international education to the Manitoba economy; encouraging a holistic approach to international education that engages all levels of education, all stakeholders, all fields of study/training, and all regions of Manitoba; and enhancing international recognition of Manitoba as an excellent source of high quality, affordable education and training programs, services, and products.

The IEB continues to fulfill its ongoing administrative duties in acting as a first point of contact for international education matters, providing an international education policy capacity, and responding to inquiries and requests from international students, agents, and institutional partners. The IEB also liaises with institutions and organizations to coordinate recruitment, offer marketing assistance, and develop partnership strategies for the sale of education services and products.

Major Projects

Over the course of 2002/03, the IEB completed the first annual *Report on International Students in Manitoba* covering the 2000/01 academic year. The IEB also worked closely with Citizenship and Immigration Canada (CIC) to examine opportunities for cooperation related to international students. Consultants were contracted to develop a Senior 4 ESL Academic Writing course manual for piloting in affiliated schools overseas and in Manitoba schools with International and Newcomer students.

Marketing and Promotions

Previous work on the preparation of promotional booklets, brochures, and bookmarks was completed and the documents have been printed in English, French, Spanish, and Mandarin. The IEB also developed a framework for the revised website that will be a key promotional tool. In addition, initial market research was conducted on areas of opportunity for the sale of Manitoba's education services.

International Cooperation

The IEB facilitated the signing of a Memorandum of Agreement to offer the Manitoba curriculum to Clifford School in Guangzhou, China and examined other potential cooperative agreements. Some activity also took place to fulfill the terms of existing agreements with Jalisco, Mexico and North West Province, South Africa. In addition, the IEB examined various methods of standardizing the government's approach to entering into education-related international agreements in order to bring greater coherence to our approach to international cooperation.

Missions and Visits

In January 2003, the Branch Director participated in a mission to China. In the fall of 2002, the Director also visited Toronto to meet with the Vice-Governor of Liaoning and the Mayor of Benxi. The IEB hosted several visitors from China: a representative from Clifford School in Guangzhou; the President of Kaifeng University; a women's delegation from Liaoning Province; a delegation from Guangxi Province; a delegation from the Beijing Academy of Educational Sciences; and a cultural delegation from Zhengzhou.

Capacity Building

In an effort to demonstrate effective methods of building institutional capacity for international education, two workshops were organized for administrators and educators in various institutions. The IEB also expanded the range of resources and information available to local international education organizers and encouraged increased involvement in this sector.

International Education Incentive Loan Fund

The International Education Incentive Loan Fund provides public school divisions and post-secondary institutions access to three-year, interest-free repayable loans for revenue-generating international education projects. The program is designed to encourage public educational institutions to either establish a new international education program or increase the capacity of an existing program. No new loans were approved in the 2002/03 fiscal year.

Sustainable Development

In addition to work in community economic development through international education, the IEB established a formal sustainable development action plan largely focused around administrative activity. Actions taken have resulted in the more complete use of paper resources, decreased use of disposable cups and cutlery, an increasing movement toward the electronic transmission of documents, and greater use of locally-based service providers when practicable.

4 (b) International Education

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	48.3	2.00	122.1	(73.8)	1
Total Other Expenditures	237.2		283.7	(46.5)	2
Total Sub-Appropriation	285.5	2.00	405.8	(120.3)	

1. Under expenditure is due to the secondment agreement with the University of Manitoba for the Branch Director which was budgeted in Salaries and Employee Benefits but was paid from Other Expenditures.
2. Under expenditure is due to a reduction in developing promotional material, contracting research target markets and initiating international marketing missions.

Adult Learning and Literacy

The objectives of Adult Learning and Literacy (ALL) are to enable Manitobans to have the ability to understand and employ information (reading, writing, numeracy) in daily living at work, at home, and in the community, and to obtain high school credentials so they can access higher education and/or better employment opportunities.

The objectives include developing the capacity in the province to respond to the needs of the non-sequential adult learner with greater flexibility, effectiveness and efficiency. These objectives are met through the provision of two programs: Adult Learning Centres (ALCs) and Community-based Adult Literacy. The professional staff of ALL provides service to the entire province.

In the fall of 2002, responsibility for ALL moved to the Department of Advanced Education and

Training; however, ALL continued as a unit of Community Learning and Youth Programs for the balance of 2002/03. Throughout the remainder of the 2002/03 fiscal year, ALL engaged in activities to become a branch of Manitoba Advanced Education and Training in the new fiscal year.

Adult Learning Centres

The Adult Learning Centres Act was passed in August 2002, and becomes effective July 1, 2003. Supporting regulations are in the final stages of completion. Consultation sessions concerning the regulations took place in November 2002 with the adult education field and representatives of the Manitoba Teachers' Society. The Act and its regulations address the recommendations made by the Provincial Auditor in the September 2001 report about the Morris-Macdonald adult education programs.

In the 2002/03 program year, 46 programs were funded, 43 of which were ALCs that provided Senior 1 – Senior 4 credits. Included in the total of 43 ALCs were 3 ALC programs (MacGregor Collegiate, Portage Collegiate, and Faith Academy) that operated within high school settings. The responsibility for these programs, along with funding, was transferred to ALL from the Schools Finance Branch. Two additional programs (Vita and Sprague) were funded in 2002/03 to provide programming to enable learners to finish courses that they had begun in 2001/02. Funding was also provided to:

- The International Centre of Winnipeg, \$75,000 to provide an assessment and referral service to Manitoba's immigrant community;
- The Louis Riel Institute, \$100,000 for their core operation, and \$10,000 to fund a needs analysis in preparation to apply for the registration of an ALC;
- Red River College, \$250,000 to fund a tuition-free adult basic education program.

Between July 1, 2002 and March 1, 2003 a total of 9,559 learners had registered for approximately 25,684 courses at ALCs. By March 1, 2003, approximately 4,917 courses had been completed for credit. Final course completion statistics will not be available until the fall of 2003.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a priority of the Manitoba Training Strategy and is a significant service to learners.

- One hundred and forty adult educators have completed the PLAR Foundations Training (40 hours).
- Forty of the 43 ALC programs have at least one person trained as a PLAR Practitioner (40 Hour PLAR Foundations Training).

ALCs have established PLAR Advisory and PLAR Assessment Services to assist adult learners to receive credit for their formal and informal learning toward a Mature High School Diploma. Between July 1, 2002 - March 1, 2003, ALCs provided PLAR services to 405 learners, resulting in 168 full and 56 partial credits through PLAR.

The dual credit course initiative continues to grow with respect to the number of courses registered with the Department and the number of learners taking these courses, a clear indication of both the significance and the success of this initiative. As of January 2003, a total of 167 courses were registered as dual credit courses compared to 49 for 2001/02. As of January 2003, there were 313 learners taking 712 courses.

Community-based Adult Literacy Programs

In 2002/03 Adult Learning and Literacy (ALL) provided grants to 35 community-based groups from urban, rural and northern Manitoba, representing Aboriginal, multicultural, Francophone, and inmate populations. Mid-year statistics collected in February 2003 indicated that approximately 2,400 individuals participated in literacy activities. Learners' primary reasons for attending were:

preparation for upgrading to enter further education and training (25%), employment or job advancement (26%), and personal reasons (49%).

In community-based literacy programming there were 864 male participants, and 1,486 females; 23% of participants were in the 18-25 age group, 39% in the 26-40 age group, 20% were in the 41-55 age group and 7% were over 55, with the remaining 11% less than 18 or not reported; 29% were self-identified as Aboriginal learners; 19% of participants were learners for whom English was not their first language (German, French, an Aboriginal language, and others); 36% of all participants were employed while enrolled.

Year-end statistics for 2002/03 are not available until fall (given the school year ends June 30, 2003). However year-end statistics for 2001/02 indicate that literacy learners are successful in achieving their goals: 15% reported that they found employment, 10% accessed further training and 54% achieved personal goals. Twenty-nine percent (29%) of participants were employed while enrolled in literacy programs and were able to increase their proficiency in job-related literacy skills.

Support Activities

Staff of Adult Learning and Literacy provide training for literacy working groups, practitioners and volunteer tutors in community-based literacy programs, and to directors and practitioners in adult learning centres. Staff also provide assistance in the development and acquisition of learning materials, assistance in program evaluation, and coordination of awareness raising and networking activities. In addition to the PLAR training described above, over 30 other professional development events for adult educators in ALCs and Literacy Programs were made available by ALL throughout the province, with approximately 500 registrations.

ALL and the Saskatchewan Literacy Network, with the support of the National Literacy Secretariat (NLS), delivered the Foundation Training for Family Literacy in August, 2002 as a summer institute, attended by 24 family literacy practitioners. As a further support to family literacy, ALL sits on the steering committee of the Literacy for Life Fund, initiated by the Winnipeg Foundation in partnership with the Winnipeg Public Library and Literacy Partners of Manitoba (LPM).

In a research partnership with the Aboriginal Education Directorate, Research and Planning Branch, the Canadian Centre for Policy Alternatives, and five ALCs and their learners, ALL designed and conducted a study of Aboriginal learners in the five participating ALCs to determine what keeps Aboriginal adult learners attending the ALC, and what contributes to their success in ALCs. It is expected that the study report, *Aboriginal Learners in Selected Adult Learning Centres in Manitoba*, will be released in June 2003.

Further research participation included two studies with the Centre for Education and Work:

- *Articulating Workplace Education Project*, in partnership with the NLS and Workplace Education Manitoba (WEM); and
- *Integrating Essential Skills and Adult Literacy Community-based Programming*, to develop a guide for the Manitoba Stages in Literacy and Learning curriculum framework, with support from Human Resources Development Canada (HRDC).

Another major function of ALL is to assist the NLS in the selection of literacy projects for their federal literacy grant program and to monitor the projects on their behalf. NLS projects contribute an essential support to the literacy field, providing grants to areas that are not funded by the Province for demonstration projects, curriculum development, research, and promotion/awareness raising. In addition, Adult Learning and Literacy in partnership with the NLS, continued the contract with Statistics Canada for a Manitoba over-sample in the International Adult Literacy and Skills Survey (IALSS)-2003 and facilitated a NLS partnership with Aboriginal and Northern Affairs and the Native Education Secretariat for an urban (Winnipeg) Aboriginal IALLS sample.

Adult Learning and Literacy was involved in activities designed to raise public awareness of literacy and adult education issues and best practices. Staff made two presentations at the UNESCO-UNEVOC International Conference, Developing Skills for the New Economy, held in Winnipeg in October 2002, and participated in workshops at regional Learners' and Practitioners' Conferences. Staff assisted the Lieutenant Governor's office in awarding the twelfth Lieutenant Governor's Medal for Literacy. In addition, ALL assisted community organizations, literacy programs, ALCs, Adult Secondary Education Council (ASEC) and LPM to raise awareness with projects such as the International Literacy Day and Adult Learners' Week celebration "Spread the Word Street Festival" in September 2002, the 1-800-LEARN Line and Family Literacy Day.

4 (c) Adult Learning and Literacy

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	287.2	8.00	347.5	(60.3)	1
Total Other Expenditures	91.9		77.9	14.0	
Adult Learning Centres	13,621.2		13,636.9	(15.7)	
Other Grants	1,311.2		1,329.5	(18.3)	
Total Sub-Appropriation	15,311.5	8.00	15,391.8	(80.3)	

1. Under expenditure is due to payment for the secondment agreement with the University of Winnipeg, which was budgeted in Salaries and Employee Benefits but was paid from Other Expenditures.

* Note that there is no 44-4(d) listed due to the re-alignment of the Community Learning and Youth Programs sub-appropriation. Youth Programs remained under the Department of Education and Youth and responsibility for the training component of this branch moved to the Department of Advanced Education and Training.

Industry Training Partnerships

Industry Training Partnerships (ITP) was created to provide business and industry with a more integrated and coordinated single window access to human resource planning and skills training. This involves working in partnerships with industry and labour to build a skilled workforce to achieve business goals, enter new markets, and increase sales, profits and worker productivity.

In 2002, the provincial government undertook a review and assessment of the effectiveness of programming designed to support industry-training initiatives. The review concluded that:

- Sectoral training is the most cost-effective way to meet the objectives of the Manitoba Training Strategy;
- Funding through sectoral partnerships has resulted in significant leveraged investment by industry;
- ITP is the only activity in the province designed to support existing workers' training needs, an issue that is receiving increased global recognition.

ITP has a mandate to promote private sector involvement and investment in human resource development and workplace training, and to link skills development with provincial economic development priorities. The Branch currently includes: Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives, Province-Wide Special Courses, Workplace Education Manitoba (Essential Skills), Workplace Prior Learning Assessment and Recognition and the Labour Market Information Unit.

Through these program components, ITP partners with industry to assess training needs and to develop short and long-term training strategies to develop a skilled workforce for continued provincial economic growth.

The objectives of ITP are to:

- undertake focused human resources planning and development with industrial sectors with particular emphasis on priority sectors of economic development;
- provide and facilitate skills training and upgrading to both new and existing workers;
- provide leadership in and promote awareness of new areas of skills training considered essential to a skilled workforce;
- encourage and facilitate the development of new models of training and innovative delivery methods;
- implement workplace-related essential skills training (reading, writing, numeracy, oral communication, learning and thinking skills);
- coordinate industry-based prior learning assessment and recognition;
- assess and address the needs of small and medium-sized enterprises through the sectoral model; and
- create new partnerships with industry and with community and economic development groups to improve coordination and planning of labour force development.

As a part of the province's commitment to sustainable development, ITP promotes a training culture that supports continuous learning in their partnerships with business and industry. Human Resource Plans, courses and workshops incorporate economic, environment, health and well-being, and cost-effective measures to expand the effectiveness of Manitoba's new and existing employees. The ITP Sectoral Model encourages partnerships with industry, business, labour and government to reduce duplication of activity and costs and encourage joint planning, information sharing and decision making. The promotion of Prior Learning Assessment and Recognition reduces the need for duplication and/or length of training by recognizing skills, prior knowledge and abilities. Also, by providing on-site essential skills training in industry, individual and business productivity goals are increased.

Synopsis of Activity Levels for 2002/03

Actual

Total Participants in Training Initiatives

Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	5,425
Province-Wide Special Courses	1,029
Workplace Education Manitoba	264

Total Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	30
Total Province-Wide Special Courses	20
Total Workplace Education Manitoba Programs	24
Total Workplace Prior Learning Assessment and Recognition Initiatives	21

Industry-Wide Human Resources Planning

Industry-wide human resource development initiatives are designed to expand the base of employers investing in training by developing partnerships with employer groups and industry associations to encourage long range human resource planning within economic sectors. Three sets of initiatives are emphasized: human resource planning agreements; industry-specified training initiatives; and human resource studies. The ITP Sectoral Model builds on selective aspects of coordinating group agreements, focused approaches of national sectoral councils and principles of quality, excellence and partnership.

This year 5,425 new and existing employees participated in training as a result of 30 sectoral agreements, involving both provincial and Labour Market Development Agreement funds administered by ITP. Focused human resource planning committees were active in priority sectors such as: aerospace; health care products; information technology; manufacturing; tourism; garment industry; food processing/agri-business; customer contact centres; motion picture industries; trucking; construction; and the arts and cultural industries.

Highlights of these initiatives included: industry driven skills training programs to address skill shortages in information technology, manufacturing, trucking, garment industry, motion picture industries and the construction trades; industry/education linkages and new course development with local institutions to develop strategies for long-term workforce development in aerospace, health care products, agri-food processing, environment, manufacturing and the arts and cultural industries; and focused training and upgrading of existing workers in new technology, business processes and quality to meet international standards.

The ITP Accountability Framework was developed in partnership with industry as a planning, monitoring and reporting tool that will be used to support capacity, effectiveness, accountability and to measure the value of investment in training. Fourteen industry groups have implemented the Framework this year in the submission of their 2003/04 Human Resource Development Plans.

This year, 50% of industry-wide activities were related to manufacturing or goods producing sectors, 27% to business and community service, 11% to transportation and communication, 11% to agriculture and 1% to construction.

Province-Wide Special Courses

Province-Wide Special Courses are designed to develop the skilled workforce required to support industry's drive to continually upgrade and innovate. Through a needs assessment process, which involves ongoing and extensive consultation with industry, immediate workplace training needs are identified and future needs are forecast. Training activity in the form of workshops, seminars and courses are developed and delivered by a range of private and public sector trainers and consultants who are selected because they are acknowledged experts in their fields and practice performance based, outcome-oriented training.

Workshops in areas such as Knowledge Management; Quality Related Training; Business and Organizational Effectiveness and Train-the-Trainer were created in response to current industry trends and concerns. Initiatives included: Board Governance; Workplace Mentoring Workshop; Knowledge Management; Quality 101: Foundation for Organizational Effectiveness; Project Management; the Quality Focus 2002 Conference; Employing Lean Processes; and the technology conference - Riding the Wave of Change.

The Industry Trainers Network was also developed to allow an opportunity for workplace training coordinators and training managers to share best practices, identify and address common training

needs, mentor colleagues, pool resources, create industry partnerships and identify and problem solve around issues facing industry trainers.

All courses supported by Province-Wide Special Courses are offered in partnership with industry-serving associations such as the Canadian Manufacturers and Exporters, and Manitoba Quality Network. By working in partnership with these organizations, the program ensures small and medium-sized companies have access to training at a reasonable cost and within a practical time frame.

This year, 20 courses were implemented to train 1,029 participants.

Workplace Education Manitoba (Essential Skills)

Essential skills are the reading, writing, numeracy, communication, teamwork, thinking, learning and computer skills required to successfully perform in the workplace and to maximize the use of other types of training.

Workplace essential skills projects and programs in Manitoba are truly customer driven. A project team is assembled with a consultant and representatives from management and employees. A needs assessment is conducted, curriculum is developed and delivered according to industry requirements. As well, all curriculum documents are made available to other companies and workplaces within the same sector.

A tri-partite Workplace Education Manitoba Steering Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of and support for essential skills training in the workplace.

This year, 24 workplace essential skills programs, funded by companies, unions and the provincial government were delivered on-site in the workplace for 264 learners. In addition, 12 projects were sponsored by the Workplace Education Manitoba Steering Committee, through the National Literacy Secretariat, related to sector-specific essential skills studies, promotion and awareness raising, curriculum development, and workplace instructor training.

Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR)

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process that identifies and documents skills and knowledge gained in formal or informal settings.

WPLAR provides consultation and expertise to business, labour and government regarding PLAR for industry-initiated projects, coordinates the development of industry-based PLAR projects and facilitates practitioner development. Models of PLAR tools and systems, including competency-based methods, flexible assessment mechanisms and curriculum development for competency-based and gap training methods are developed in partnership with industry, post-secondary institutions, regulatory bodies, labour groups and other government departments.

A tri-partite Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR) Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of and support for innovative PLAR processes in industry.

This year, 21 initiatives were in progress in areas such as manufacturing, health, education, information technology and aircraft maintenance. As well, awareness events attracting up to 450 participants were delivered on topics including Trades-related PLAR, an Aboriginal Holistic Model of PLAR and The Australian Qualifications System-wide Framework.

Labour Market Information Unit

The Labour Market Information Unit coordinated, developed and disseminated labour market information to support service delivery within Training and Continuing Education programs and branches. It also provided labour market analysis that supported education program and policy development. Effective April 1, 2003, the unit will become a part of the new Policy and Planning branch.

Activities this year included: production and collaboration of printed and electronic career and labour market information products such as High Demand Occupations in Manitoba and Manitoba Prospects; conducted regular internal labour market analysis and briefings, including monitoring of the monthly Statistics Canada Labour Force Survey results; and increased access to information through partnerships and support of initiatives such as the Joint HRDC Manitoba Labour Market Information Strategy, departmental web site, Manitoba WorkInfoNet and other government departments.

4 (e) Industry Training Partnerships

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	588.5	10.00	577.3	11.2	
Total Other Expenditures	135.8		118.4	17.4	
Training Support	1,065.0		1,045.0	20.0	
Total Sub-Appropriation	1,789.3	10.00	1,740.7	48.6	

Apprenticeship

Role of the Apprenticeship Branch

The Apprenticeship Branch is responsible for the administration of The Apprenticeship and Trades Qualifications Act; the Apprenticeship and Trades Qualifications General Regulation; the Apprenticeship and Trades Qualifications Fees Regulation; the Appeals Procedure Regulation; and apprenticeship programs for 51 designated trades and their regulations under the Act. The Apprenticeship Branch coordinates the training system that delivers accredited, structured, workplace-based and technical skills training to sponsored employees that ultimately leads to journeyperson certification.

The Apprenticeship Branch promotes occupational training and certification to industry standards; coordinates information and planning for the designation of new trades; develops occupational standards and curricula in cooperation with industry and other provincial/territorial apprenticeship systems; reviews requests for the accreditation of training programs to designated trade standards; assists under-represented groups in accessing apprenticeship training; counsels individuals on trades careers and certification matters; and performs other essential support services to facilitate apprenticeship training.

The **Executive Director of Apprenticeship** provides management direction for the Apprenticeship Branch, is the Secretary to the Apprenticeship and Trades Qualifications Board and is the main point of contact for inter-provincial communication about apprenticeship training systems across Canada. The Executive Director is responsible for proactive contact with industry and represents Manitoba at

the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA; part of the Forum of Labour Market Ministers structure) and the Canadian Apprenticeship Forum (CAF).

To achieve its objectives, the Apprenticeship Branch's **Field Operations Unit** receives applications, registers apprenticeship agreements drawn up between apprentices and employers, monitors practical (on-the-job) training and arranges for apprentices' technical (in-school) training delivery, examination and certification. The unit is also responsible for apprenticeship promotion and marketing and for the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO). During 2002/03, a total of 1,561 apprentices were newly registered. At the end of 2002/03, there were approximately 4,975 active apprentices registered in the apprenticeship system. This represents an increase of 9.7% over 2001/02 and a 56% increase over 1997/98, the branch's baseline year. The number of female apprentices increased 31% this year, from 567 in 2001/02 to 742 in 2002/03; women constitute 15% of all apprentices, largely due to their participation in the trades of hairstylist, esthetician, cook and pork production technician.

The **Program Standards Unit** develops, revises and secures industry approval of apprentice portfolios, curricula, tests, and examinations. It oversees Manitoba's contribution to inter-provincial examinations, common core curricula, and the National Occupational Analyses (NOA). The Program Standards Unit reviews requests for the accreditation of training programs provided by secondary schools, private vocational institutions, community colleges, unions and associations, and accredits these programs where they meet designated trade standards. The unit also makes course content comparisons for the recognition of trades training programs delivered by non-accredited providers or in other jurisdictions. The unit administers examinations to apprentices and to people who have demonstrated experience and wish to obtain formal trade certification. In 2002/03, 642 people received Certificates of Qualification at the completion of their apprenticeship training and 263 people were certified through Trades Qualification (challenge) examinations.

The Apprenticeship Branch participates in the Interprovincial Standards (Red Seal) Program, a system of trade standardization covering 44 trades nationally. Provinces contribute to defining and updating national standards through the Canadian Council of Directors of Apprenticeship. Of Manitoba's 51 designated trades, 40 participate in Red Seal standards. Certificates are honoured in all jurisdictions recognizing Red Seal trades. The Program Standards Unit coordinates the branch's Red Seal and inter-provincial activity.

The **Policy Unit** is responsible for apprenticeship legislation and regulation research and development for trades-related labour market research, and for general policy research and development. The Unit provides support to the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, Provincial Trade Advisory Committees and Industry Working Groups. The Unit provides support for corporate initiatives and is the branch's liaison with other branches of Advanced Education and Training and with other departments where there are linkages with training, and with economic, education, labour and social policies.

The **Finance and Administration Unit** is responsible for administrative services to the branch, financial control systems and information technology systems support, and for preparation of the annual Estimates and budgetary information. In 2001/02, the Unit designed a new financial framework for costing out technical training delivery and this framework has improved the cost-effectiveness of delivering technical training in northern communities and at all three community colleges. The Unit also developed a rational model for technical training course purchase processes that have improved communications with and services to the branch's contracted technical training providers.

The Finance and Administration Unit is responsible for devising, implementing and monitoring the branch's sustainable development action plan. Overall the Branch has modified its policies to incorporate the goals and objectives of the province's sustainable development policy, including

purchase of environmentally friendly and recycled products and the use of conference calls to reduce fossil fuel consumption.

Promotion of Apprenticeship to Youth

The Apprenticeship Branch's Field Operations Unit coordinates the Senior Years Apprenticeship Option (SYAO). The SYAO allows Senior 3 and Senior 4 students to become registered apprentices and to simultaneously earn both practical experience (Apprenticeship) credit and academic credit toward a Senior Years Diploma. The SYAO is a school-to-work transition model that links education to employment. The SYAO provides an access route to continued apprenticeship training in many trades. In 2002/03, the Branch served a total of 174 SYAO apprentices.

During 2002/03, the Branch assumed responsibility for the administration of the Career Focus program for SYAO apprentices. The integration of the Career Focus and SYAO Programs has resulted in improved service to apprentices.

Apprenticeship and the Aboriginal Community

In 2002/03, the Branch continued to reach out to the Aboriginal community. In September 2002, the Apprenticeship and Trades Qualifications Board established a new policy for the delivery of apprenticeship technical training in First Nations and Métis communities. The Board also established an Advisory Committee for the Aboriginal Apprenticeship Program in November 2002 to serve as counsel to the Board on matters affecting the Aboriginal community's trades training needs. The Branch, in consultation with Aboriginal communities and the colleges, developed a community-based training cost formula to ensure a transparent and fair pricing process for the communities. The Branch continues to work with Keewatin Community College and Red River College and, to date, nine different communities provide community-based trades training opportunities, primarily in the trades of Carpenter, Construction Electrician and Plumber. In 2002/03, 60 apprentices began attending community-based training.

The Branch, through Keewatin Community College, developed a framework to support upgrading initiatives to help prepare potential Trades Qualification examination candidates who live in northern communities. This initiative is expected to increase the number of certified tradespeople of Aboriginal ancestry while adding to the diversity of training programs offered by Keewatin Community College.

The Apprenticeship Branch continues to pursue Aboriginal apprenticeship opportunities in concert with the Manitoba Hydro generation station pre-project training partnership.

The number of apprentices who have self-declared First Nation, non-Status, Métis or Inuit ancestry increased by 22% year-over-year, from 504 persons in 2001/02 to 617 persons in 2002/03. This represents a 36% increase since 1999/2000, the baseline year for this measure.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)

Recognition of prior learning through challenge exams for experienced workers is a long-standing practice. However, the Branch is exploring ways to increase the avenues by which Manitobans interested in the trades can gain recognition of their skills. An overall analysis looked at how PLAR might impact the apprenticeship system. The PLAR model was then applied to the development of a mature student assessment tool for the trade of Carpenter, with recommendations for implementing the assessment and adapting it to other trades. As well, a pilot project continues allowing Cook apprentices to receive recognition for prior learning through a self-assessment of their skills and experiences.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board is established by The Apprenticeship and Trades Qualifications Act and appointed by the Minister of Advanced Education and Training as an independent body representing industry and public interest in the apprenticeship system. The Board appoints Provincial Trade Advisory Committees (PTACs) and receives and reviews recommendations brought forward by the PTACs respecting regulations, training, examination and tradesperson certification. The Apprenticeship Branch provides technical, administrative and financial support to the Board and PTACs. The Board met ten times in 2002/03.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Act came into force on May 1, 1999. The Act delegates responsibility and authority to the Board for broad policy direction and for trade regulation development. The Act also authorizes the Board to provide advice to the Minister regarding the needs of the Manitoba labour market for skilled workers, make PTAC appointments, and provide wider representation and jurisdiction to the PTACs than was the case under the previous Act.

In 2002/03, the Board established a new policy for the delivery of apprenticeship technical training in First Nations and Métis communities. The Board also established an Advisory Committee for the Aboriginal Apprenticeship Program in November 2002, to serve as counsel to the Board on matters affecting the Aboriginal community's trades training needs. The Board reviewed its by-laws, hosted the annual Highest Achievement Awards and the annual Stakeholder Meeting, and provided its third Annual Report to the Minister in September 2002. The Board appointed members to five new PTACs and, in the fourth quarter of 2002/03, appointed two industry working groups to advise on up-and-coming trades. Of Manitoba's 51 designated trades, there are now 32 PTACs covering 33 trade areas.

New and Updated Apprenticeship Regulations

The Minister, following the approval of the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, approves all new and amended trade regulations.

On February 14, 2003, the Minister and the Apprenticeship and Trades Qualifications Board registered a new Appeals Procedure Regulation, designed to clarify and codify the functions of the Apprenticeship and Trades Qualifications Appeal Board. On March 6, 2003, the Minister and the Board registered the Trade of Concrete Finisher, a new designated trade in Manitoba.

Amended trade regulations were registered for the following trades in 2002/03: Trade of Truck and Transport Mechanic (October 31, 2002), Trade of Tool and Die Maker (October 31, 2002), Trade of Cook (January 30, 2003), Trade of Carpenter (January 30, 2003), Trade of Construction Electrician (January 30, 2003), Trade of Plumber (January 30, 2003), and Trade of Sprinkler System Installer (February 6, 2003). The Trade of Sprinkler System Installer was specified as Manitoba's sixth compulsory certification trade. This means that all people who practice in the scope of this trade in Manitoba must be certified journeypersons or registered apprentices.

Program Development

Program development involves defining the scope of a trade, reviewing (or developing) the occupational analysis for the trade, developing both the technical training curriculum and practical training record book, and developing and validating unit tests, placement tests, provincial certification examinations, and practical certification examinations. This developmental work is coordinated by the Branch and involves the direct participation of Provincial Trade Advisory Committees. The Board reviews and approves each committee's program development efforts. In 2002/03, apprentice portfolios and instructor's guides were approved for five trades: Tool & Die

Maker, Cook, Crane and Hoisting Equipment Operator (Branch 1 Mobile Crane), Hairstylist and Machinist.

Provincial Trade Advisory Committees

Industry determines the standards for apprenticeship training and certification through Provincial Trade Advisory Committees (PTACs). PTACs make recommendations to the Board respecting scope of occupations, skill and knowledge standards for certification, details of regulations, entry requirements, content and duration of training, ratios of journeypersons to apprentices and apprentice pay rates. PTACs also steer the content of technical training by developing curricula and validating examinations. The Board appointed members to 32 PTACs in 2002/03 and by March 31, 2003, these PTACs had met a total of 96 times.

Finally, the Branch facilitated 58 meetings of various **Industry Working Groups**. These meetings were required to facilitate the program development process.

Apprenticeship Indicators, 1997/98 (Base Year), 2001/02 and 2002/03

	1997/98	2001/02	2002/03
New Registrations	1,004	1,425	1,561
Cancellations and Terminations	320	569	543
Active Apprentices at Year End	3,186	4,534	4,975
Apprentices Attending Technical Training	2,035	2,689	2,637
Trades Qualifications Examinations Administered	222	224	284
Certificates Issued: Apprenticeship Process	391	538	642
Certificates Issued: Trades Qualifications Process	148	(1)	(1)
- Red Seal (National) certificates	N/A	115	141
- Provincial certificates	N/A	209	122
Renewable Endorsements: Hairstylist and Esthetician (2)	906	1,583	1,510
Female Apprentices	65	567	742
Aboriginal Apprentices	451(3)	504	710
Senior Years Apprenticeship Option (SYAO) (4)	59	131	174

- (1) Due to improvements in the Branch's data collection, TQ certificate information will no longer be reported in aggregate, but itemized separately as "Red Seal" or "provincial" certificates.
- (2) Under the Trade of Hairstylist, barbers and hairdressers are included together as one Trade (effective March 6, 1998), following repeal of The Barbers Act and The Hairdressers Act. Hairstylist and Esthetician Certificates are renewed biannually and these tradespeople must practice a minimum of 750 hours per year in order to renew their certificate.
- (3) Apprenticeship began tracking the number of apprentices with self-declared First Nations, Non-Status, Métis and Inuit ancestry in 1999/2000. Consequently, the baseline - 451 - dates to 1999/2000, not 1997/98.
- (4) SYAO apprentices are also counted in the "Active Apprentices at Year End" category.

4 (f) Apprenticeship

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	2,824.4	50.00	2,654.1	170.3	
Total Other Expenditures	1,095.2		667.5	427.7	1
Training Support	2,224.8		2,909.9	(685.1)	2
Total Sub-Appropriation	6,144.4	50.00	6,231.5	(87.1)	

1. Over expenditure is due to more marketing and promotional materials developed and printed than planned relating to the marketing of the apprenticeship program, higher printing costs for various trades and instructor guides, higher costs related to community-based training, higher professional services for the hiring of an investigator to assist with the regulation of hairstylist and esthetician trades and for legal services for trade regulation development and modification, higher ACRS charges, and increased cost of supporting Inter-jurisdictional Certification and Exam Management System and the Apprenticeship Certification Information System.
2. Under expenditure relates to reduced expenditures for block release training under LMDA, alternative training relating to Pork Production Technician and Machinist Training and the cancellation of one Crane Operating Training Class, lower professional fees from a deferral of the feasibility study for designating specific trades as compulsory certification trades, annual support fees associated with the Inter-Jurisdictional Certification Examination Management System; for producing Apprenticeship Trade Portfolios, guides and occupational analysis for various trades, elimination of grant to the Assembly of Manitoba Chiefs. Net of a one-time grant for realignment of apprenticeship training from Keewatin Community College to Assiniboine Community College.

Employment and Training Services

Employment and Training Services Programs

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities.

Direct Employment Services

Direct Employment Services (Regional Services & Employment Connections)

These areas are responsible for coordinating, developing, and maintaining a range of employment and skills training programs and services to prepare unemployed Manitobans for employment. Specifically, Employment Centres work with employers and community organizations to facilitate employment opportunities. Activities available to assist clients include employability assessment and employment counselling; prior learning assessment and recognition; job readiness training; referral and job placement; work placement with wage assistance; skills training; pre-employment skills training; and literacy upgrading.

Partnerships

New Careers

New Careers partners with employers, community organizations and federal and local governments to design, develop and provide funding support for skills training projects which meet the unique and diverse needs of northern communities. Supports are also available to eligible individual clients.

Community-Based Employability Projects

This program provides funding to non-profit, community-based organizations to operate training and employment projects for income assistance clients with disabilities. Project activities include life skills training, pre-employment preparation and on-the-job work experience leading to employment.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers, and employer and community groups to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of income assistance clients. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) experience.

Wage Subsidies

Wage subsidies assist unemployed Manitobans gain sustainable employment through direct work experience. Wage subsidies help unemployed, income assistance eligible individuals gain experiences that will lead to secure long-term employment. Program activities include referral and pre-screening services to assist in matching employers with workers; job trials to test employee/employer fit prior to making a hiring commitment; and wage subsidies to offset the cost of training and hiring new workers.

National Child Benefit Employment Program

This program provides income assistance and lower income parents an opportunity to participate in training and employment initiatives that will assist them in obtaining and maintaining employment or advance in the labour market.

Building Independence

Skills Development

Skills development provides skills training opportunities in high-demand occupations or occupational areas experiencing skill shortages, either through direct support to individuals or through community-based organizations under contract with ETS to deliver programming.

Canada/Manitoba Agreement on Older Workers

Pilot Project Initiative

The Canada-Manitoba Agreement on Older Workers Pilot Project supports projects that assist older workers to prepare for, find and keep employment if they are faced with a job loss. The program is designed to provide older workers with skills for meaningful alternative job opportunities, direct wage support, and flexible access to employment services.

Client Results as of March 31, 2003

	Clients Served Actual 2002/03		
	Carry Over 2001/02	New Intakes 2002/03	Total Served 2002/03
Direct Employment Services	194	1,947	2,141
Total Direct Employment Services	194	1,947	2,141
Community Based Employability Projects	72	70	142
Employment Partnerships	37	47	84
New Careers	47	160	207
Wage Subsidies	28	78	106
National Child Benefit	223	263	486
Total Partnerships	407	618	1,025
Skills Development	57	226	283
Total Building Independence	57	226	283
Older Workers Pilot Project	N/A	24	24
Grand Total	658	2,815	3,473

Client Results as of March 31, 2003

	Clients Leaving a Service in 2002/03	Clients Leaving to Employment or Further Training in 2002/03	
	Number	Number	%
All ETS Programs	2,651	1,654	62

4 (g) Employment and Training Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Total Salaries and Employee Benefits	4,102.2	78.00	4,078.1	24.1	
Total Other Expenditures	1,985.3		1,877.1	108.2	
Training Support	3,208.1		3,856.2	(648.1)	1
Building Independence	450.3		668.9	(218.6)	2
Less: Recoverable from Family Services and Housing	(195.3)		(300.0)	104.7	3
Total Sub-Appropriation	9,550.6	78.00	10,180.3	(629.7)	

1. Under expenditure is due to only one Older Workers Pilot Project, lower costs for the Wage Subsidy Program, a delay in start date of Parkland Community Futures Project, fewer third party claims under Employment Partnerships, less client training support costs related to the National Child Benefit, lower costs under New Careers because of less Hydro pre-employment training activities in Northern Manitoba, and under expenditure in Regional Services due to fewer clients requiring/applying for additional financial support costs.
2. Under expenditure is due to a lower than projected number of clients receiving financial assistance under the Skills Development program as a result of a decline in the number of referrals from Family Services and Housing
3. The Wage Subsidy Program cost recovery was less than anticipated.

Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch, with funding provided through the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement, is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities.

Employment Benefits

Employment benefits are only available to persons who are legally entitled to work in Canada and who are currently receiving Employment Insurance, or who have had an Employment Insurance claim within the past three years, or a maternity or parental claim within the past five years.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers, and employer and community groups to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training, that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of eligible participants. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) experience.

Skills Development

Skills Development is designed to assist eligible clients to obtain skills training/apprenticeship training and/or upgrading to facilitate sustainable employment. Skills Development grants are

available to provide financial assistance to eligible clients for skills training. Grant levels are determined through negotiated financial assistance as part of the mutually developed employment plan. Loans may also be available to clients via Employment Centres (administered through Manitoba Student Aid). These loans are intended as an affordable means for clients to access funds to cover their contribution to the mutually developed employment plan.

Self Employment

Self Employment is designed to assist eligible individuals create jobs for themselves by starting a business. The Self Employment program is administered by local sponsors who will evaluate the individual's business idea; assess whether the individual is a suitable candidate; provide coaching in business plan development and implementation; offer advice and support; and direct the participant to other supports as needed. Candidates must be prepared to contribute money, work or equipment toward the business.

Wage Subsidies

Wage Subsidies assist unemployed individuals to gain sustainable employment through direct work experience. Wage Subsidies can help unemployed people gain experience to secure long-term employment.

Employment Measures

Employment Measures are available to all unemployed Canadians including Employment Insurance clients, income assistance recipients, and individuals threatened with job loss.

Employment Assistance Services

Employment Assistance Services assists unemployed individuals to prepare for, find and keep jobs by providing a variety of employment related services that may be tailored to the specific needs of individual clients and/or local communities. Employment Assistance Services can be provided by a variety of organizations which may deliver a combination of the following services: employment plan development; case management; employment counselling; labour market information; job search assistance; job finding clubs; job referral and placement; diagnostic and testing services; and access to other measures.

Labour Market Partnerships

Labour Market Partnerships support employer and employee groups, sectoral associations and other community partners in identifying, developing, and implementing human resource plans for meeting skill shortages within sectors with emerging opportunities and high demand occupations. Project activities may include labour force adjustment activities to facilitate the employment of job-threatened workers; workforce development planning to support local labour market development; and developing and promoting specific training opportunities.

Research and Innovation

Research and Innovation provides financial support to organizations which research and/or design projects that are practical and that identify innovative ways of helping individuals prepare for, find, return to, or maintain sustainable employment and/or strengthen and promote province-wide or regional labour force development.

National Employment Services

National Employment Services are available to all Canadians.

Service Needs Determination/Employment Counselling

Service Needs Determination is used to assess an individual's requirement for employment services and programs and temporary income support. It may also lead to referrals to other appropriate services. Participants may complete a service needs questionnaire to assess job readiness. Staff may determine participants' EI eligibility status, and refer job-ready participants to job search resources, and non job-ready clients to employment counselling.

Employment Counselling activities include in-depth assessment of employment barriers, skills and strengths, and the development of a mutually agreed upon Employment Plan. Counsellors negotiate the level of financial support with the client and follow up to evaluate results and reassess the plan.

Labour Exchange

This service provides an information exchange on available job and training opportunities to assist in linking unemployed individuals with work opportunities while assisting employers in recruiting qualified employees. Information is taken continuously, updated daily and is available in electronic and written formats. Information is coordinated with self-serve information products including Job Bank kiosks, the Internet, the Electronic Labour Exchange and the employment tele-messaging phone system.

Labour Market Information

Labour market information is gathered, analyzed, produced and disseminated regarding local, provincial and national labour market trends and conditions to help unemployed individuals in their job search, workers in their career development activities, employers, students, governments and training providers in their activities. Information is primarily gathered by the federal and provincial Labour Market Information units; however, Employment Centre staff also gathers local information. Information is disseminated in electronic and print formats.

Labour Market Development Agreement Program Activities

Program	Clients Served		
	Actual 2002/03		
	Total Carry Over 2001/02	New Intakes 2002/03	Total Served 2002/03
EMPLOYMENT BENEFITS			
Employment Partnerships	292	1,427	1,719
Skills Development (<i>includes Apprenticeship</i>)	2,903	2,952	5,855
Self Employment	239	258	497
Wage Subsidies	219	381	600
Total Benefits	3,653	5,018	8,671
EMPLOYMENT MEASURES			
Employment Assistance Services	1,509	12,170	13,679
Labour Market Partnerships *	N/A	N/A	N/A
Research and Innovation *	N/A	N/A	N/A
Total Measures	1,509	12,170	13,679
Grand Total	5,162	17,188	22,350
NATIONAL EMPLOYMENT SERVICES			
Total Client Cases Created	N/A	28,751	28,751
Labour Exchange and Job Orders	N/A	17,010	17,010
Labour Market Information	N/A	N/A	N/A

* Clients are not directly served through these programs.

Labour Market Development Agreement Results

	TARGETS 2002/03	ACTUALS 2002/03 as of March 31, 2003
NUMBER OF RETURNS TO WORK (EI Insured)	9,000	10,078
UNPAID BENEFITS TO THE EI ACCOUNT	\$30,500,000	\$36,936,721

Sustainable Development

Integrating Sustainable Development Principles and Guidelines

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans to prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS recognizes that furthering this objective contributes to sustainable development in a fundamental way. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within ETS programs and services.

Sustainable Development Procurement

Employment and Training Services' focus for 2002/03 in this area included the use of recycled paper, use of re-manufactured toner cartridges, promotion of double-sided copying and printing, and promotion of teleconferencing. As well, in carrying out its activities, ETS contracted with many community-based third-party service providers, including Aboriginal organizations.

4 (h) Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Total Salaries and Employee Benefits	5,596.2	117.00	5,604.4	(8.2)	
Total Other Expenditures	863.1		545.6	317.5	1
Training Support	44,409.5		48,958.0	(4,548.5)	2
Total Sub-Appropriation	50,868.8	117.00	55,108.0	(4,239.2)	

1. *Over expenditure results from lease costs facilities co-located with federal government (Human Resources Development Canada).*
2. *Under expenditure is due to less training support costs and a lower unemployment rate than anticipated.*

Forum of Labour Market Ministers' Secretariat

The Forum of Labour Market Ministers' (FLMM) Secretariat provides staff and secretariat support required to advance the agenda of the Forum of Labour Market Ministers as directed by the Federal/Provincial/Territorial (FPT) Ministers responsible for labour market matters. The FLMM is designed to strengthen cooperation and strategic thinking on a number of key labour market priorities of the provinces, territories and Canada. Provinces, territories and the federal government view the FLMM as a vehicle for strengthening federal, provincial, and territorial cooperation. Responsibility for the FLMM Secretariat is for a two-year term. Manitoba was lead province from April 1, 2001 to March 31, 2003, when responsibility transferred to Nova Scotia.

The FLMM Secretariat supports and coordinates activities related to the priority directions of the Ministers responsible for labour market matters. All documentation and formal meetings of the FLMM are in both official languages. The activities have included:

- **Meeting management:** Planned, organized and co-chaired meetings and conference calls for the FLMM for Ministers, Deputy Ministers, and other officials.
- **Information management:** Maintained FLMM records and documentation including records of decisions from meetings and conference calls. Contributed to the production and distribution of products, including public documents produced through the FLMM including:
 - Report on the implementation of the *Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade*;
 - Provincial/Territorial Labour Market Ministers report *Skills Investments for all Canadians: The Future of Labour Market Development Agreements*;
 - *Inventory of Canada's Youth Employment Programs and Services*; and

- Joint Council of Ministers of Education, Canada and Labour Market Ministers' paper, *Working Together to Strengthen Learning and Labour Market Training*.
- **Working Group management:** Facilitated and monitored activities of several working groups, both provincial/territorial and federal/provincial/territorial, including:
 - **Labour Market Information Working Group.** This group is responsible for developing and distributing data and information products at the provincial, territorial and national levels.
 - **Labour Mobility Coordinating Group.** This group is responsible for implementing the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade.
 - **Aboriginal Human Resources Development Agreement (AHRDA) Information and Coordination Working Group.** This group focuses on AHRDAs and their relationship to provinces and territories.
 - **Labour Market Development Agreement Working Group.** This group focuses on sharing information on the Labour Market Development Agreements.
- **Expenditures management:** Responsible for financial accountability and management of the FLMM budget, which includes expenditures related to the FLMM Secretariat, the Labour Mobility Secretariat and the Labour Market Information Secretariat.

Sustainable Development

The staff of the FLMM Secretariat has concentrated their efforts towards sustainable development in the procurement area. The Secretariat has been purchasing recycled paper and toner cartridges as well as re-using binders and other office supplies where applicable. A new, more efficient copier was leased and whenever possible, the use of duplex copying is encouraged.

4 (j) Forum of Labour Market Ministers' Secretariat

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03 \$000	Estimate 2002/03		Variance Over (Under) \$000	Expl. No.
		FTE	\$000		
Total Salaries and Employee Benefits	186.4	3.00	142.4	44.0	1
Total Other Expenditures	507.8		623.0	(115.2)	2
Total Sub-Appropriation	694.2	3.00	765.4	(71.2)	

1. Staff salaries and employee benefits were higher than projected.
2. Under expenditure is from lower costs due to a delay in the start-up of the Labour Market Information (LMI) Working Group.

Capital Grants

Capital Grants provides for the capital expenditures of universities and community colleges. Additional information on the grants may be found in the Council on Post-Secondary Education Annual Report.

5 (a) Universities (b) Colleges

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Universities	12,975.0		12,975.0	0.0	
Colleges	2,245.6		2,245.6	0.0	
Total Sub-Appropriation	15,220.6		15,220.6	0.0	

Amortization and Other Costs Related to Capital Assets

This main appropriation provides for the department's amortization of capital assets.

6 (a) Desktop Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Amortization Expense – Hardware and Transition	60.8		68.7	(7.9)	
Amortization Expense – Enterprise Software	10.1		12.3	(2.2)	
Enterprise Software Licenses	21.6		21.6	0.0	
Total Sub-Appropriation	92.5		102.6	(10.1)	

6 (b) Amortization Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Amortization Expense	498.8		133.9	(365.0)	1
Total Sub-Appropriation	498.8		133.9	(365.0)	

6 (c) Interest Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Interest Expense	382.1		107.6	(274.5)	1
Total Sub-Appropriation	382.1		107.6	(274.5)	

1. Estimate for 2002/03 was not adjusted to offset the transfer of Training and Continuing Education from the Department of Education and Youth during the 2002/03 fiscal year.

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment

The province implemented a new accounting policy for tangible capital assets in 1999/2000 based on standards issued by the Canadian Institute of Chartered Accountants. These standards require that expenditures on tangible assets be amortized over the useful life of the asset. Recognizing amortization in this way allocates the cost of capital assets to the periods of service provided and amortization is recorded as an expense in the statement of operations.

Tangible capital assets are those with a useful life extending beyond one year which are acquired, constructed or developed and held for use, not for resale. Tangible capital assets with a value less than the accepted capitalization limit will be expensed in the year of acquisition.

Advanced Education and Training

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2002/03	Estimate 2002/03		Variance Over (Under)	Expl. No.
	\$000	FTE	\$000	\$000	
Total Other Expenditures	-		-	-	

Financial Information

Department of Advanced Education and Training

Reconciliation Statement (\$000s)

Details	
2001/02 Main Estimates	\$413,403.5
Allocation of funds from:	
- Education and Youth	2,401.2
- Enabling Appropriations re: Internal Reform, Workforce Adjustment and General Salary Increases	108.6
- Finance re: Public Debt	85.7
- Education and Youth re: In-year transfer of Training and Continuing Education	90,852.4
Allocation of funds to:	
- Education and Youth re: Louis Riel Centre	(100.0)
(Other Increases/(Decreases))	(4,238.8)
2002/03 Estimate	\$502,512.6

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
Advanced Education and Training					
44-1	Administration and Finance				
28.4	(a) Minister's Salary	28.4	28.0	0.4	
	(b) Executive Support				
204.2	- Salaries and Employee Benefits	183.0	183.4	(0.4)	
73.0	- Other Expenditures	54.0	50.1	3.9	
300.0	(c) Administration and Finance	300.0	300.0	0.0	
605.6	Total 44-1	565.4	561.5	3.9	

**Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary**

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
44-2	Support for Universities and Colleges				
(a)	Council on Post-Secondary Education				
	- Salaries and Employee Benefits	591.4	591.0	0.4	
	- Other Expenditures	240.3	232.1	8.2	
(b)	University Operating Grants	251,645.6	247,124.8	4,520.8	1
(c)	Post-Secondary Strategic Initiatives	1,400.0	500.0	900.0	2
(d)	College Grants				
	- Operating Grants	68,365.9	67,272.1	1,093.8	
	- Inter-Universities North	857.0	842.7	14.3	
(e)	College Expansion Initiative				
	- Salaries and Employee Benefits	170.3	161.4	8.9	
	- Other Expenditures	47.8	51.8	(4.0)	
	- College Expansion Initiative Grants	14,975.0	10,200.0	4,775.0	3
(f)	Access Program	5,513.1	5,306.1	207.0	
(g)	Advanced Education and Training Assistance	2,748.2	1,229.0	1,519.2	4
(h)	Stevenson Aviation Centre				
	- Salaries and Employee Benefits	1,175.0	1,039.9	135.1	
	- Other Expenditures	0.0	1,013.9	(1,013.9)	5
	- Less: Recoverable from Red River College	(1,175.0)	0.0	(1,175.0)	6
345,692.3	Total 44-2	346,554.6	335,564.8	10,989.8	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
44-3 Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau					
(a) Manitoba Student Aid					
2,081.4	- Salaries and Employee Benefits	2,249.7	2,026.2	223.5	7
685.7	- Other Expenditures	791.4	1,078.9	(287.5)	
2,562.1	- Loans and Bursaries	2,450.6	2,252.8	197.8	8
6,260.0	- Manitoba Millennium Bursary Fund	4,810.5	5,705.6	(895.1)	
5,000.0	- Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative	5,000.0	5,000.0	0.0	9
	- Manitoba Learning Tax Credit	310.6	11,070.4	(10,759.8)	
11,000.0	- Canada Millennium Scholarship Fund	10,986.8	9,177.3	1,809.5	10
2,100.2	- Canada Study Grants	1,795.1	1,755.0	40.1	
11,027.8	- Tuition Rebate Grants	11,529.8	11,027.8	502.0	11
2,891.3	- Medical Student/Resident Financial Assistance	2,331.3	0.0	2,331.3	12
(2,891.3)	- Less: Recoverable from Health	(2,331.3)	0.0	(2,331.3)	
(b) Manitoba Student Loan Service Bureau					
908.4	- Salaries and Employee Benefits	839.3	516.4	322.9	13
294.3	- Other Expenditures	368.1	771.5	(403.4)	14
6,115.3	- Loan Portfolio Administration	2,826.1	4,663.2	(1,837.1)	15
1,762.4	- Interest Relief and Debt Reduction	843.1	1,101.2	(258.1)	16
49,797.6	Total 44-3	44,801.1	56,146.3	(11,345.2)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$'000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4 Education and School Tax Credits				
	(a) Division Administration				
817.5	- Salaries and Employee Benefits	892.9	581.6	311.3	17
211.4	- Other Expenditures	282.4	232.9	49.5	18
	(b) International Education				
122.1	- Salaries and Employee Benefits	48.3	6.1	42.2	19
283.7	- Other Expenditures	237.2	116.2	121.0	20
	(c) Adult Learning and Literacy				
347.5	- Salaries and Employee Benefits	287.2	280.4	6.8	
77.9	- Other Expenditures	91.9	93.7	(1.8)	
13,636.9	- Adult Learning Centres	13,621.2	15,005.0	(1,383.8)	21
1,329.5	- Other Grants	1,311.2	1,349.2	(38.0)	
	(e) Industry Training Partnerships				
577.3	- Salaries and Employee Benefits	588.5	523.8	64.7	22
118.4	- Other Expenditures	135.8	130.4	5.4	
1,045.0	- Training Support	1,065.0	1,145.0	(80.0)	
	(f) Apprenticeship				
2,654.1	- Salaries and Employee Benefits	2,824.4	2,792.6	31.8	
667.5	- Other Expenditures	1,095.2	1,076.9	18.3	
2,909.9	- Training Support	2,224.8	2,023.0	201.8	23
	(g) Employment and Training Services				
4,078.1	- Salaries and Employee Benefits	4,102.2	4,156.5	(54.3)	
1,877.1	- Other Expenditures	1,985.3	1,997.1	(11.8)	
3,856.2	- Training Support	3,208.1	2,961.3	246.8	
668.9	- Building Independence	450.3	597.8	(147.5)	24
(300.0)	- Less: Recoverable from Family Services and Housing	(195.3)	(222.9)	27.6	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4 Education and School Tax Credits (cont'd)				
	(h) Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement				
5,604.4	- Salaries and Employee Benefits	5,596.2	5,507.7	88.5	
545.6	- Other Expenditures	863.1	474.9	388.2	25
48,958.0	- Training Support	44,409.5	48,109.2	(3,699.7)	26
	(i) Forum of Labour Market Ministers' Secretariat				
142.4	- Salaries and Employee Benefits	186.4	176.0	10.4	
623.0	- Other Expenditures	507.8	389.9	117.9	27
90,852.4	Total 44-4	85,819.6	89,504.3	(3,684.7)	

**Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary**

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-5 Capital Grants				
12,975.0	(a) Universities	12,975.0	13,475.0	(500.0)	
2,245.6	(b) Colleges	2,245.6	2,245.6	0.0	
15,220.6	Total 44-5	15,220.6	15,720.6	(500.0)	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Estimate 2002/03	Appropriation	Actual 2002/03	Actual 2001/02	Increase (Decrease)	Explanation Number
44-6	Amortization and other costs related to Capital Assets				
(a)	Desktop services				
68.7	- Amortization Expense - Hardware and Transition	60.8	38.5	22.3	
12.3	- Amortization Expense - Enterprise Software	10.1	6.9	3.2	
21.6	- Enterprise Software Licenses	21.6	0.0	21.6	
133.9	Amortization Expense	498.9	75.0	423.9	
107.6	Interest Expense	382.1	89.0	293.1	
344.1	Total 44-6	973.5	209.4	764.1	
502,512.6	Total - Advanced Education and Training	493,934.8	497,706.9	(3,772.1)	

**Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary**

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Explanation Number:

1. Increased expenditure is primarily due to a 1.7% operating grant increase approved for 2002/03, and funding to Rural Physician Resources Plan, partly offset by other miscellaneous variances.
2. Increased expenditure is due to new programs approved for 2002/03.
3. Increased expenditure relates to funding for new programs under the College Expansion Initiative and lease costs paid to Red River College for Stevenson Aviation Centre as per 2002/03 Estimates Review Minutes.
4. Increased expenditure relates to increased funding for the Veterinary Medicine Inter-Provincial Training Agreement, partly offset by a minor decrease for Optometry.
5. Decreased expenditure is a result of the transfer of Stevenson Aviation's operations to Red River College, effective April 1, 2002.
6. Decreased expenditure (i.e. increased recovery) results from the establishment of a new sub-appropriation to recover salary costs from Red River College effective April 1, 2002.
7. Decreased expenditure is primarily due to 2001/02 renovation costs, one-time consulting fee paid in 2001/02 on a study of the streamlining of various projects, lower ACRS charges in 2002/03, and professional fees incurred for on-line business solutions during the creation of the Student Loan Service Bureau in 2001/02.
8. Decreased expenditure is due to lower awards issued in 2002/03 as a result of various factors (more students dropping out of school, students not cashing their student loan cheques, changes to students' course loads).
9. Decreased expenditure is due to the program being eliminated as part of the 2002/03 Estimates process.
10. Increased expenditure results from increased efforts in 2002/03 to ensure that payments are being made on a more timely basis, in accordance with the Canada Millennium Foundation's payment schedule.
11. Increased expenditure is due to 2002/03 being the first year that the Medical Student/Resident Financial Assistance Program is funded by Manitoba Student Aid.

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$'000s)

Explanation Number:

12. Decreased expenditure (i.e. increased recovery) is due to 2002/03 being the first year that the Medical Student/Resident Financial Assistance Program is funded by Manitoba Student Aid.
13. Increased expenditure is due to eight new FTEs in 2002/03, seven positions filled in 2002/03 as the establishment of the Service Bureau did not occur until August 2001, casual staff hired in 2002/03 to alleviate operational pressures during peak workload period, and reimbursement to Student Aid for two positions for their assistance in Information Services, and other net miscellaneous variances, partly offset by two vacancies in 2002/03.
14. Decreased expenditure is due to one-time professional fees paid to the Credit Union Central of Manitoba and to Cost Effective Solutions, as well as one-time project management and implementation costs and one-time renovation costs for offices of the Service Bureau incurred in 2001/02 relating to the start-up of Service Bureau operations, partly offset by higher operational costs in 2002/03 due to the establishment of the Service Bureau in August 2001.
15. Decreased expenditure relates to lower interest subsidy payments on student loans in 2002/03 due to a decrease in the average prime lending rate from 5.3% to 4.1%, lower loan awards as a result of an income verification process prior to the disbursement of loans, implemented in the fall of 2001 combined with a favourable job market for the students in 2002/03, lower risk premium payments to financial institutions in 2002/03 due to the phase-out of the Risk Loan program with the Royal Bank and lower Provision for Loss as a result of lower loan disbursements, partly offset by minor miscellaneous variances.
16. Decreased expenditure is due to a favourable job market for the students in 2002/03, resulting in lower Interest Relief and Debt Reduction payments, which are based on students' financial needs.
17. Increased expenditure is primarily due to four vacancies in 2001/02, staff seconded from within the Division to work on the Hydro Northern Training Initiative, the secondment of two staff to work as a Web Content Officer and a Web Content Developer to develop the on-line service delivery for the Department and other minor miscellaneous variances, partly offset by one vacancy in 2002/03.

**Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary**

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Explanation Number:

18. Increased expenditure primarily relates to the branch's 2002/03 share of the development, implementation and evaluation costs of a comprehensive Prior Learning Assessment and Recognition System at the Winnipeg Technical College, higher ACRS charges in 2002/03, increase in transportation costs for staff of Hydro Northern Training Initiative, partly offset by minor miscellaneous variances.
19. Increased expenditure is due to the Branch not starting its operations until July 2001.
20. Increased expenditure is due to the Branch not starting its operations until July 2001.
21. Decreased expenditure is due to funding cutbacks to the Adult Learning Centres as part of the 2002/03 Estimates, partly offset by miscellaneous variances.
22. Increased expenditure is primarily due to the 2002/03 reclassification of two positions, vacancy in two positions in 2001/02 and other minor miscellaneous variances.
23. Increased expenditure is primarily due to higher Social Assistance related costs in 2002/03 as a result of a 4.3% rate increase for training at Red River College, Assiniboine Community College and Keewatin Community College, in addition to a timing variance resulting from the commencement of quarterly reconciliations as opposed to annual reconciliations with the colleges in 2002/03 and an increase in the volume of community-based training provided by the Colleges in remote communities of Manitoba in 2002/03, partly offset by a decrease in the delivery of crane operator training.
24. Decreased expenditure is due to a decrease in the number of clients accessing financial support under the Skills Development Benefit in 2002/03 as a result of fewer referrals from Family Services and Housing.
25. Increased expenditure relates to ACRS charges for co-located employment centres paid by Employment and Training Services in 2001/02, increased transportation costs, and other miscellaneous variances.

**Manitoba Advanced Education and Training
Expenditure Summary**

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Explanation Number:

26. Decreased expenditure is primarily due to the 2002/03 Labour Market Development Agreement requirement to report on an accrual basis as opposed to a cash basis bringing to an end the recognition of payment of future-year cash advances to third party service providers at year end, the 2002/03 curtailment of program funding in accordance with the 2002/03 Expenditure Management exercise, the curtailment of program funding to offset the 2002/03 ACRS charges, and decreased costs associated with apprentice living and training support costs in 2002/03, partly offset by increased tuition and training support costs in 2002/03.
27. Increased expenditure is due to the Labour Market Information (LMI) Secretariat's operations only starting in the third quarter of 2001/02.

Manitoba Advanced Education and Training

Revenue Summary by Source

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Actual 2001/02	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Source	Actual 2002/03	Estimate 2002/03	Variance Variance	Expl. No.
Current Operating Programs							
Government of Canada							
1,729.5	1,742.1	(12.6) (a)	Canada Study Grants	1,742.1	2,100.2	(358.1)	1
470.0	474.7	(4.7) (b)	Canada Student Loan Service Fee	474.7	470.0	4.7	
9,308.9	11,125.8	(1,816.9) (c)	Canada Millennium Scholarship Fund	11,125.8	11,131.0	(5.2)	
55,362.2	54,940.8	421.4 (d)	Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement	54,940.8	54,617.0	323.8	2
274.2	312.9	(38.7) (e)	Forum of Labour Market Ministers	312.9	382.7	(69.8)	3
0.0	145.1	(145.1) (f)	Older Workers Pilot Projects	145.1	355.6	(210.5)	4
70.0	35.0	35.0 (g)	Skills Survey 2002	35.0	0.0	35.0	5
67,214.8	68,776.4	(1,561.6)	Total	68,776.4	69,056.5	(280.1)	
Other Revenue - Advanced Education and Training							
1,347.8	334.8	1,013.0 (a)	Fees	334.8	338.5	(3.7)	
355.4	479.8	(124.4) (b)	Sundry	479.8	392.7	87.1	6
1,703.2	814.6	888.6	Total	814.6	731.2	83.4	
68,918.0	69,591.0	(673.0)	Total - Advanced Education and Training	69,591.0	69,787.7	(196.7)	

Manitoba Advanced Education and Training

Revenue Summary by Source

For the fiscal year ended March 31, 2003, with comparative figures for the previous fiscal year (\$000s)

Explanation Number:

1. Decrease in revenue results from fewer awards being processed than anticipated.
2. Increase in revenue will be offset by lease costs transferred from the federal government to the province related to co-located facilities.
3. Decrease in revenue results from reduced funding from Human Resources Development Canada (HRDC) to reflect reduced federal participation in FLMM activities.
4. Decrease in revenue is due to only one of the projects being approved for funding in 2002/03 under this federal initiative with a corresponding decrease in expenditures.
5. Increase relates to the recovery of expenditures incurred by Manitoba, on behalf of Canada in 2002/03 for the sample sizing of the International Adult Literacy and Skills Survey 2002.
6. Increase in revenue mainly results from interest relating to the Manitoba Student Loan Service Bureau, based on approximately \$3.0 million of loans in repayment from November 2002 to March 2003, at a projected prime lending rate of 4.5% plus 2.5%, for which revenue was not included in the 2002/03 Estimates.

Manitoba Advanced Education and Training Five Year Expenditure and Staffing Summary by Main Appropriation

For the fiscal years ended March 31, 1999 to March 31, 2003

Main Appropriation	1998/99		1999/00		2000/01		2001/02		2002/03	
	FTE	\$000	FTE	\$000	FTE	\$000	FTE	\$000	FTE	\$000
44-1 Administration and Finance		0.0		0.0		356.3		561.5	5.00	565.4
44-2 Support for Universities and Colleges	17.00	287,552.2	23.00	301,293.6	33.50	318,861.6	33.50	335,564.8	35.50	346,554.6
44-3 Student Financial Assistance and Tuition Rebates	36.50	26,185.1	37.50	39,324.3	48.50	52,521.2	56.00	56,146.3	69.25	44,801.1
44-4 Training and Continuing Education	259.50	73,321.8	279.50	83,319.7	265.00	88,620.0	279.00	89,504.3	281.00	85,819.6
Sub-total	313.00	387,059.1	340.00	423,937.6	347.00	460,359.1	373.50	481,776.9	390.75	477,740.7
44-5 Capital Grants		13,585.6		13,185.6		42,685.6		15,720.6		15,220.6
44-6 Amortization and Other Costs Related to Capital Assets		-		1,001.9		1,150.6		209.4		973.5
Total - Advanced Education and Training	313.00	400,644.7	340.00	438,125.1	347.00	504,195.3	373.50	497,706.9	390.75	493,934.8

* Historical actual expenditures have been adjusted to reflect program transfers between departments, to facilitate year over year comparison.

Appendices

**Table 1
Student Aid Program Awards
August 1, 2002 to July 31, 2003**

Total Award Amounts													
Institution	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	Total	CMSB	MB	Total	CMSB/MB
University of Manitoba	4,964	3,777	15,255,147	7,933,524	23,675	78,800	1,074,335	561	703,527	1,970,000	27,039,570	5,428,462	1,322,886
College St Boniface	140	101	375,811	196,706	0	3,400	0	0	10,250	0	586,167	138,950	26,538
Red River College	1,829	1,215	4,355,938	2,173,423	2,585	29,600	429,164	289	311,247	0	7,302,246	1,169,365	678,888
University of Winnipeg	1,455	1,069	3,768,919	1,866,445	1,164	19,200	256,156	0	240,355	0	6,152,239	1,184,402	332,075
Assiniboine Community College	415	273	971,120	541,427	0	11,800	0	0	56,040	0	1,580,387	208,660	208,364
Brandon University	836	662	2,693,042	1,372,096	0	26,800	120,140	0	109,356	0	4,321,434	1,064,375	238,995
Keewatin Community College	169	111	483,100	247,710	0	12,800	67,707	0	61,468	0	872,785	177,627	96,333
Other Manitoba Public Institutions	297	186	636,483	346,519	0	3,600	0	0	33,688	0	1,020,290	80,452	177,003
Other In-Province	1,670	1,227	5,297,536	3,046,879	12,867	45,200	0	0	328,694	0	8,731,176	543,465	1,949,375
Canada	1,547	1,268	6,115,271	3,439,609	28,001	4,200	0	1,440	104,488	155,000	9,848,009	2,289,314	1,031,240
Elsewhere	355	304	1,809,116	1,103,220	24,160	0	0	1,110	29,425	20,000	2,987,031	0	102,581
Total	13,677	10,193	41,761,483	22,267,558	92,452	235,400	1,947,503	3,400	1,988,538	2,145,000	70,441,334	12,285,072	6,164,278

Number of Students Receiving Awards													
Institution	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	CMSB	MB			
University of Manitoba	3,748	3,039	21	394	135	1	430	107	1,505	390			
College St Boniface	101	87	0	17	0	0	7	0	41	9			
Red River College	1,194	897	3	148	46	1	179	0	321	194			
University of Winnipeg	1,057	818	1	96	21	0	118	0	343	105			
Assiniboine Community College	265	227	0	59	0	0	39	0	61	63			
Brandon University	662	525	0	134	13	0	78	0	302	74			
Keewatin Community College	108	87	0	64	7	0	39	0	45	28			
Other Manitoba Public Institutions	186	154	0	18	0	0	20	0	23	47			
Other In-Province	1,215	1,007	16	226	0	0	217	0	142	478			
Canada	1,258	1,111	23	21	0	1	54	8	589	275			
Elsewhere	303	277	16	0	0	1	9	1	0	26			
Total	10,097	8,229	80	1,177	222	4	1,190	116	3,372	1,689			

* Numbers do not include MSRFAP students

SML - Special Manitoba Loan - repayable assistance granted in lieu of MSA
by the Appeal Committee

CSL - Canada Student Loans (full and part time) - up to \$165/week

MSL - Manitoba Student Loans - up to \$110/week

MSA - Manitoba Study Assistance - non-repayable, up to \$40/week after CSL and MSL

PWPA - Prince of Wales and Princess Anne Awards - non-repayable, \$200 for Aboriginal students with at least \$1 assessed need

AB - Access Bursary - non-repayable, for students in the ACCESS program, replaces MSL

CSG - Canada Study Grants (full and part time) - non-repayable federal grants

MSRFAP - Medical Student/Resident Financial Assistance Program - conditional

grants of \$15,000 and \$20,000 for medical students and residents, recoverable from the Department of Health

CMSB - Canadian Millennium Scholarship Bursary - used to remit loans, \$1000 to \$4500

MB - Manitoba Bursary - used to remit loans, \$100 to \$5,720

